

Министерство образования и науки Российской Федерации
ГОУ ВПО «Уральский государственный технический университет - УПИ»

В.Н.Давыдов, Л.Д.Митрофанов

Роль профсоюза в формировании и развитии корпоративной культуры учреждений высшего профессионального образования

Екатеринбург
2004

УДК 378:331.105.44

ББК 74.58: 66.72

Д13

Авторы В.Н.Давыдов, Л.Д.Митрофанов

Научный консультант Ю.Р.Вишневский

Д13 Роль профсоюза в формировании и развитии корпоративной культуры учреждений высшего профессионального образования/ В. Н.Давыдов, Л. Д.Митрофанов. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2004. 312 с.: ил.

ISBN 5-321-00417-X

В данной монографии впервые в науке получила глубокое освещение роль профсоюза в формировании и развитии корпоративной культуры учреждений высшего профессионального образования. Достоверно показано, что корпоративная культура становится ключевым компонентом на пути к успеху в отстаивании приоритетности системы образования и науки.

Корпоративная культура профсоюза, ее структурообразующая основа раскрыта в масштабе отрасли, региона, вуза. Показано ее взаимодействие и влияние на корпоративную культуру вуза через различные формы и направления.

Материалы монографии могут быть использованы в повседневной работе руководителями учреждений высшего профессионального образования, профсоюзными комитетами сотрудников и студентов вузов.

Рекомендовано студентам и аспирантам, изучающим профсоюзное строительство и профсоюзному активу вузов.

УДК 378:331.105.44

ББК 74.58:66.72

ISBN 5-321-00417-X

© ГОУ ВПО "Уральский государственный
технический университет - УПИ", 2004

© В.Н.Давыдов, 2004

© Л.Д.Митрофанов, 2004

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
1. Корпоративная культура профсоюзной организации вуза: теоретико-методологический анализ	10
1.1. Сущность и структура корпоративной культуры	10
1.2. Корпоративная культура вуза	24
1.3. Корпоративная культура профсоюзных организаций вузов ...	39
2. Корпоративная культура профсоюзной организации: историко-социологический подход	70
2.1. История корпоративной культуры Профсоюза работников народного образования и науки РФ	70
2.2. Формирование корпоративной культуры УГТУ-УПИ. Исторический аспект	90
2.3. Корпоративная культура профсоюзной организации УГТУ-УПИ: историко-социологический аспект	132
2.3.1. Становление организационной культуры профорганизации	132
2.3.2. Организационная культура профсоюза в условиях административной системы и жесткой политизации общества	139
2.3.3. Организационная культура как элемент самосохранения высшего профессионального образования	144
2.3.4. Организационная культура профсоюзной организации УИИ в годы войны	153
2.3.5. Организационная культура институтской профсоюзной организации в 1945-1975 гг. Профсоюз – значит активность	159
2.3.6. Профсоюзные традиции УПИ и организационная культура профсоюзной организации в 1976-1985 гг.	175

2.3.7. Перестройка «по-УПИЙски». Подготовка к формированию корпоративной культуры (1986-1991 гг.).....	191
2.3.8. УПИЙский профсоюз и его корпоративная культура (1992-2003 гг.)	200
3. Формотворчество корпоративной культуры профсоюзных организаций вузов на современном этапе	225
3.1. Особенности профсоюзной профессиональной интеграции профсоюзных организаций вузов	225
3.2. Социальное партнерство – движитель профсоюзной корпоративной культуры.....	254
3.3. Система защиты работников и особенности ее влияния на корпоративную культуру вуза	278
Послесловие.....	304
Библиографический список	306

ВВЕДЕНИЕ

Исследование воздействия корпоративной культуры на многообразную деятельность высшей профессиональной школы, выявление сущности и специфики корпоративной культуры вузовского профсоюза, его места и роли в общей корпоративной культуре вуза – актуальная задача гуманитарных наук, изучающих проблемы общественной жизни через раскрытие конкретных событий и личностей.

Мировая наука стала заниматься изучением собственно корпоративной культуры в последней четверти прошлого века. Но и сегодня чаще всего исследуется корпоративная культура фирм и предприятий. И тем актуальнее избранный в настоящей книге своеобразный ракурс анализа – корпоративная культура вуза и вузовской профсоюзной организации. Авторы обобщили накопленный теоретический материал и уточнили категорию «корпоративная культура организации». На этой основе раскрываются - в теоретическом и практико-историческом аспекте - особенности культуры корпорации «высшая профессиональная школа» и ее профсоюзной организации.

В вузе человек является субъектом и объектом профессиональной деятельности. В ходе общения обучаемых и обучающихся складывается механизм регуляции взаимоотношений посредством гармоничной увязки теории, тренинга и технологии. Образование, наука и воспитание в вузе повседневно находятся в едином процессе, их продукты, результаты обеспечивают функционирование всего общества. Образ мыслей и действий высшей профессиональной школы, ее деятелей, выпускников постоянно выходит за рамки корпорации и воздействует масштабно на внешний мир, в свою очередь испытывая его влияние. Высшее образование как предпосылка успешной деятельности выпускника воплощает принцип индивидуальной, творческой самостоятельной работы, корпоративный дух (воля, настрой) и ответственность. Все это в значительной степени зависит от типа корпоративной культуры вуза, от личности лидера – руководителя вуза, от постоянного

научного, гражданского роста и мастерства профессорско-преподавательских кадров, от качества студентов, качества набора абитуриентов.

Корпоративная культура учреждений высшего профессионального образования – это действие, направленное на реализацию закрепленных в Конституции и законодательстве РФ принципов – бесплатности, доступности, непрерывности, ответственности, эффективности образования. Однако в современном российском обществе существует резкое противоречие между провозглашенным статусом образования и реальной практикой. Расширяется сфера платного образования, происходит его дальнейшая коммерциализация, государство зачастую уходит от правовой и финансовой ответственности за обеспечение гарантий прав граждан на получение образования, нарастает социальное расслоение и неравенство шансов в сфере образования.

Уже более десяти лет вузы страны находятся в сложнейшей финансово-экономической ситуации. Успешнее в данных условиях решают проблемы те вузы, где индивидуальность корпорации и ее культуры сложилась, где корпоративизм стал способом организации общественной жизни и имеет возможность и способность поднять коллектив зарабатывать на свои нужды, решать свои проблемы под свою ответственность. Ведь вуз действует и существует в тесном единстве с внешней средой. В условиях внебюджетного финансирования большое значение во внешнем окружении вуза имеет деловая среда организаций, которые могут выступать источником финансовых и технологических ресурсов. Умение установить с ними деловые контакты (в том числе – через выпускников вуза) – важная характеристика корпоративной культуры вуза. Авторами осуществлено на примере одного из крупнейших вузов страны – УГТУ-УПИ - исследование процесса становления и развития корпоративной культуры вуза.

Отстаивание интересов работников и студентов вузов осуществляют - через систему социального партнерства – Министерство образования России и Профсоюз работников народного образования и науки РФ; Российской союз ректоров и руководство отраслевого профсоюза; администрации и профсоюзные ор-

ганизации конкретных вузов. Когда эти две общественные силы выступают в единстве, действенность результатов борьбы выше.

Профсоюз осуществляет свою провозглашенную уставом деятельность на принципах добровольности, независимости, самоуправления, демократии, солидарности, законности, равноправия, гласности. Корпоративная культура профсоюза, его нормы, поведение, представление, ценности связаны прежде всего с защитой человека, защитой человеческих активов и самой системы образования – интеллектуального капитала нашей страны в целом. Главная цель, образ действий профсоюза, закрепленный в его уставе, - защита профессиональных трудовых, социально-экономических прав и интересов работающих и студентов; практическая реализация в государственной политике приоритетности образования и науки. И в этом особая привлекательность, эффективность и поддержка народом отраслевого профсоюза.

Авторами проведен историко-социологический анализ корпоративной культуры отраслевого Профсоюза работников народного образования и науки, а также профсоюзной организации УГТУ-УПИ.

Социологические исследования и социологический мониторинг проводился в 1996 - 2004 годах с периодичностью 2-2,5 года более чем в 200 государственных вузах Российской Федерации в Северо-Западном, Центральном, Южном экономических регионах, в Поволжье, Уральском, Западно-Сибирском, Восточно-Сибирском и Дальневосточном экономических регионах, а в 2002 и 2004 годах во всех семи федеральных округах. Выборка составила 180 – 200 анкет, заполненных председателями профсоюзных организаций сотрудников вузов, в с 2002 года и председателями профсоюзных организаций студентов вузов, охватив более 30% государственных вузов Российской Федерации и почти 50 % вузов подчинения Министерства образования России. По каждой категории – классические университеты, технические университеты, педагогические вузы, сельскохозяйственные и медицинские вузы – выборка колебалась от 20 до 45%.

Историко-социологический анализ показал, как в течение XX в. в недрах вузовской организационной культуры формирова-

лись ростки сначала организационной профсоюзной культуры, а впоследствии и профсоюзной корпоративной культуры, как происходило взаимное проникновение и развитие корпоративной культуры вуза и профсоюза, как формировалась новая разновидность корпоративной культуры - молодежная профсоюзная корпоративная культура.

Осуществленные авторами социологические исследования выявили новые методы работы профсоюза по упорядочению и оптимизации своей деятельности, взаимосвязь профсоюзной деятельности с новой рыночной системой социальных отношений в обществе, поиск новых форм и средств борьбы и их применение на практике.

Теоретическое и практическое осмысление, проведенное авторами в изданном в 1997 - 2003 годах четырехтомнике «Люди. Годы» и трех монографиях, а также апробация вышеизложенных подходов на региональных совещаниях председателей профсоюзных организаций вузов Уральского, Сибирского, Северо - Западного, Приволжского и Центрального федеральных округов, позволили выявить основные направления развития профсоюзной корпоративной культуры и корпоративной культуры учреждений высшего профессионального образования, вскрыть диалектику корпоративной культуры вуза и профсоюзной культуры корпорации, их единства и различия, их взаимовлияние и взаимообогащение.

Самоотверженная и последовательная борьба профсоюза по защите государственной системы образования, по отстаиванию прав всех граждан России на равные возможности доступа к качественному образованию увенчалась успехом - в плане создания правового поля деятельности, принятии государством законов о профсоюзах и об образовании. Диапазон действий профсоюза весьма широк: от забастовок, массовых шествий до партнерства. Профсоюз не допускает выхода конфликтов за рамки нормы, за рамки правового поля.

Социальное партнерство – главный движитель профсоюзной корпоративной культуры – осуществляется на основе соотношений в масштабе общества, отрасли, региона и корпорации.

Правила игры партнеров в организации устанавливает коллективный договор, соблюдение которого укореняет социальное равноправие, диалог, сотрудничество профсоюза с работодателем.

Социологическое исследование в 180 вузах России, специально посвященное соглашениям, показало, что конструктивный договор с властью, взаимная ответственность работников и работодателей открывают путь для развития корпоративной культуры и ее благоприятного воздействия на различные сферы жизни корпораций. Вместе с тем, работодатели и профсоюзы не во всех вузах готовы строить работу в соответствии с соглашениями (генеральным, тарифным, территориальным, коллективным договором). Есть еще немало руководителей, которые защищают патерналистские позиции, а в некоторых вузах вообще игнорируют соглашения. В ряде вузов связанные договорными отношениями профсоюз и администрация не могут эффективно взаимодействовать в силу разного видения элементов корпоративной культуры и потери в представлениях ее целостности, как дела, которое надо делать.

Авторы впервые предприняли попытку определить сущность и содержание профсоюзной корпоративной культуры в широком контексте деятельности отраслевого профсоюза и вузовских профсоюзных организаций, что, возможно, послужит для пользы дела, теоретического и практического осмысления проблемы, ее разрешения и целенаправленного развития.

1. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВУЗА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

1.1. Сущность и структура корпоративной культуры

Успешное развитие организации зависит от ценностных приоритетов, способов решения возникающих проблем, от творческого климата, от взаимодействия с окружающей средой, от взаимоотношений с культурным окружением, культурой социальных групп, общества в целом.

Культура во всем многообразии ее видов, форм, способов и результатов выступает качественной характеристикой человеческой деятельности, она пронизывает все общество, все его сферы и структуры. Культура - среда существования и неотъемлемая часть любой организации. Культура, по оценке известного отечественного социолога Л.Н. Когана, есть «мера и способ реализации сущностных сил человека в его социальной деятельности и в результатах этой деятельности» [1].

Внутренний каркас культуры образуют, прежде всего, ценности, представления, нормы и творчество. Система ценностей выражает потребности и интересы индивидов и социальных общностей. Ценность означает важность различных предметов и явлений для человека, коллектива, общества. Особую значимость с развитием интеллектуального и образовательного потенциала общества приобретают знания, умения, навыки как ценности. Культура определяет, на что мы должны обращать внимание, а что игнорировать. Система ценностей выступает стимулом и мотивом социального действия и поведения индивидов. Общие базовые ценности формируются преимущественно в молодости, а с возрастом становятся более устойчивыми.

Культура – это творчество, «конструктивная деятельность по созиданию нового» [2]. Культура опредмечивает духовное богатство человека, его способности, знания, умения, привычки, которые в процессе творчества превращаются в ценности. Но само творчество возможно лишь тогда, когда личность распредмечивает уже существующие ценности и тем самым творит, меняет и обогащает себя [3]. В творчестве проявляется сущность человека. Главное в творчестве – поиск своих методов. В каждой корпорации работают кадры со своим, только им присущим потенциалом. У любого творчества две стороны [4]. Одна – скрытая от всех и порой плохо сознаваемая и самим творцом. Это и есть собственно процесс творчества, когда не очень понятно, как в голове возникает представление о решении задачи. Далее начинается разработка возникшего представления. В коллективе к представлению одного специалиста о решении задачи добавляются представления других специалистов; происходит оживленный обмен мнениями, критическими и поддерживающими замечаниями. И в этом – коллективном – творчестве реализуется решение задачи; в нем трудно отделить вклад одного специалиста от вклада других. Процесс творчества приводит к воплощению творения, к инновации – видимому результату творчества, доступному всем.

Голландский ученый Г. Хофстед говорит о культуре как о «коллективном программировании мышления» [5]. Культура охватывает разнообразные виды деятельности. Институты и люди, не воспитанные по-настоящему культурой, действуют, как стихия, – часто разрушительно. Неумение рационально действовать, неумение совершенствовать способы, формы и методы деятельности становится главным тормозом на пути модернизации нашей страны.

Системные элементы культуры, ее структура – аксиологическая, нормативная, творческая – становятся формой, ядром корпоративной культуры. Ее содержание наполняется по мере «возделывания» духа, чувств и мыслей работников корпорации в процессе специфической многогранной творческой деятельности, по мере реализации миссии организации, ее целей, путем изменения самой корпорации и ее внешней среды.

Корпорация (от латинского “corporatio”, то есть объединение) – это совокупность лиц, объединившихся для достижения каких-либо целей [6]. Корпорация может рассматриваться как синоним организации и как высший этап развития организации, когда совместность деятельности её членов сочетается с осмыслением ими своей общности, объединенности, ориентации на общие цели. Соответственно организационная культура и корпоративная культура или отождествляются, или разграничиваются. На наш взгляд, именно второй подход более продуктивен, определяя самостоятельность категории «корпоративная культура» в социологии культуры и социологии организации.

Такой подход более адекватно отражает историю изучения организационной и корпоративной культур в современной социологии. До 1980-х годов наблюдался небольшой интерес к корпоративной культуре. Акцентировалось внимание к организационной культуре, которая преимущественно рассматривалась как безличная, нормативно-результатирующая часть культуры. Постепенно с годами она наполнялась ценностями и творчеством работающих. За последние десятилетия - под влиянием возросшего технического и интеллектуального прогресса, скорости обмена информацией – изменяется структура и характер организаций, возрастает значимость (прежде всего, в передовых корпорациях) социального фактора, места и роли человека в философии управления. Развиваются совместно работающие группы с новыми, собственными представлениями и ценностями, которые встраиваются в культуру корпорации (экстернализация). Происходит интернализация – распространение формализованных знаний, ценностей и норм и их переработка на уровне сознания работника. Содержание организационной культуры изменилось, однако она долгие годы носила прежнее название, да и сегодня не утратила в литературе этой формы. Индивидуализация организационной культуры с неизбежностью вела к изменению понятия. Стало употребляться понятие «корпоративная культура», которое точнее отражает ее содержание и назначение. Организационная культура становится собственной, единой культурой всех или большинства работников корпорации. Культура формирует имидж организации, отли-

чающий ее от любой другой. В России корпоративная культура почти не исследовалась, и только в 1990-х гг. прошлого столетия стала рассматриваться обычно в контексте с другими общественно-экономическими процессами. И только в новом тысячелетии появились монографии о корпоративной культуре, о ее возросшем значении для развития организаций.

Корпоративная культура – это организационная культура в условиях эпохи технологических открытий и развития рыночных отношений - внутри конкретной организации с уникальной историей. Стабильность и динамичность рыночных отношений уравновешивает ответственное взаимодействие и сотрудничество государства, работодателей и наемных работников. Компьютерная революция соединяет воедино интеллектуальные, конструкторские, технологические, экономические и социальные процессы. Основным фактором производства становятся не материальные и энергетические ресурсы, а интеллект. Поэтому в основе становления и складывания корпоративной культуры лежит процесс приобретения знаний и новых подходов в управлении знаниями, поиска и внедрения новых способов приумножения интеллектуального капитала, перестройки сознания. Эти потребности, как наиболее сильные, становятся мотивами выбора направлений деятельности. Наиболее значимые устойчивые мотивы формируют систему новых ценностей, организаций и работников, становятся ведущими ориентирами, превращаются в нормы их жизнедеятельности. На организационную культуру, на перерастание ее в корпоративную воздействуют факторы как внутренней (гуманитарный, «технократический»), так и внешней среды (трудности эволюционного развития России в постиндустриальное информационное общество).

Будущее принадлежит управлению знаниями. Знания выступают как «накопленные предпосылки для действия» [7]. Самым важнейшим ресурсом становится знание: кто (люди, обладающие соответствующим опытом и ресурсами), что (способность определения и выбора ключевых моделей и актуальных действий), как (протестированные доказанные процедуры чего-либо), когда (соединения чувства времени, ритма и реализма), где (спо-

способность правильно выбрать место выполнения определенного действия) и почему (понимание /видение/ контекста обширного опыта) будет совершать действия [8]. Это, по существу, современная характеристика образа мышления, уточненные предпосылки для действий организаций и сотрудников, создание нового качества корпоративной культуры, порождающей инновационный процесс. Сущностным устойчивым признаком её становится приоритет человеческой активности, постоянное расширение знаний и компетентности членов организации. Это -главное, для чего нужно совершенствовать корпоративную культуру в любой организации. Руководству организации, всему коллективу нужны знания о знаниях, корпоративная память. Развитие корпоративной культуры требует пересмотра фундаментальных основ организации, ее принципов. Реальным проявлением инновационной корпоративной культуры выступают полезные изменения самой работы, существующего порядка вещей.

Каждая корпорация развивается внутри культуры общества и отражает ее природу. Под воздействием совместного исторического опыта и конкретных дел членов корпорации складывается индивидуальная культура корпорации, утверждаются её ценности и нормы, формируется своя скрытая информация, свое умение думать, учиться, творить и меняться. Жизнь диктует свои условия, и выполнять их или преодолевать – сложная задача. Задачей исследователей становится изучение типа корпоративной культуры конкретной организации, чтобы понять, как она функционирует, как влияет на своих членов и как они, в свою очередь, влияют на нее.

Какова же сущность корпоративной культуры? Как она отражается в научных определениях этой категории?

Многие авторы определяют корпоративную культуру как набор общепринятых моделей поведения, артефактов, ценностей, убеждений, понятий, которые активно поддерживаются и разделяются почти всеми членами организации. При этом выделяются два уровня: внешний и внутренний. К внешнему относятся артефакты, модели поведения, речь, формальные законы, технические ноу-хау. Внутренний уровень скрыт от внешнего наблюдения,

расположен в умах членов организации и включает в себя образ мысли, идеи, верования, ценности, отношения, способы восприятия окружающего мира [9]. В рамках поведенческого подхода подчеркивается, что корпоративная культура «как образ действий, характерных для организации», играет важную стабилизационную роль – «не позволяет компании поддаваться любым капризам рынка или руководства [10].

Не менее распространены и аксиологические определения. В них корпоративная культура рассматривается как «система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды [11]. Когда корпорация становится яркой индивидуальностью, то корпоративная культура становится религией, важнейшим инструментом управления, что требует «навыков коммуникации, способности идти впереди энтузиазма, храбрости и предвидения» [12]. При этом особое внимание уделяется корпоративным ценностям как важнейшему компоненту корпоративной культуры: «Корпоративные ценности – это набор воззрений, представлений, мотиваций, которые формируются путем консолидации усилий работников организации, в той или иной степени влияют на способ мышления и поведения каждого члена коллектива и передаются во внешний мир посредством различных форм коммуникативного воздействия» [13].

Российские исследователи акцентируют содержательные компоненты корпоративной культуры; в комплекс её характеристик включаются: социальное партнерство и культура качества, деловой этикет общения и лидерства; организационные ценности, знаковая символика и культурная сеть, позволяющая совместить официальные информационные каналы и скрытые неформальные коммуникативные структуры [14], [15].

Наконец, в определениях корпоративной культуры представлены и характеристики взаимодействия организации с её внутренней и внешней средой. Наиболее четко такое понимание корпоративной культуры присуще В.А. Спиваку, определяющему

её как «среду, в которой мы пребываем, все то, что нас окружает, с чем (с кем) мы имеем дело на работе» [11]. Один из наиболее серьезных исследователей корпоративной культуры Э. Шейн определяет ее как «набор коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого (набора, прим. авт.) оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем» [16]. Наряду с акцентом на адаптационную роль корпоративной культуры нередко подчеркивается и её стимулирующая роль: главное предназначение корпоративной культуры в том, чтобы посредством внедрения в практику единых норм сформировать ориентации, обеспечивающие высокий моральный дух всех сотрудников фирмы и их чувство гордости по поводу принадлежности к ней» [17].

Авторы придерживаются определения корпоративной культуры организации, как образа жизни, мышления, согласованного действия, отражающих ее индивидуальность, как комплекс разделяемых всеми приемов, правил и процедур, совместных ценностей, норм и артефактов, направленных на социальное партнерство, мотивирование, лидерство, повышение компетенции персонала, развитие личности и восприятие себя и других с ориентацией на устои и дело корпорации.

Современную корпоративную культуру формируют люди со своим индивидуальным опытом и образом мыслей. Многие исследования за рубежом подтверждают, что эффективность деятельности организации зависит от типа и силы корпоративной культуры. Организации с сильной корпоративной культурой не нуждаются в бюрократической иерархии, ее члены принимают правильные решения, руководствуясь культурными нормами и ценностями. Корпоративная культура в таких компаниях влияет на ее политику, принимаемые решения, а следовательно, на итоговый успех [5, 11, 14, 15, 18].

Исследования процветающих компаний выявили общие черты корпоративной культуры: заметную склонность к дейс-

ствиям, а не к заседаниям; стремление качественно удовлетворять потребности заказчика; поощрение в сотрудниках самостоятельности, предприимчивости и индивидуальной ответственности; «производительность через людей» – лозунг, подчёркивающий отношение к работникам как к членам единого коллектива. В таких компаниях не приветствуется разграничение сотрудников на управляющих и подчинённых; деловой и профессиональный подход к решению задач; удовлетворение работой и гордость за её результаты. Руководители всегда в курсе ежедневных успехов и проблем подчинённых; деятельность в своей знакомой области, отказ от диверсификации в неизученные сферы; простая структура и нераздутый штат; сочетание централизации и децентрализации в управлении; признание и следование единым корпоративным ценностям, однако, работники относительно свободны в выборе методов и путей решения задач.

Корпоративная культура образует видение руководителей, философию управления, ценности, миссию и цели организации [19]. В каждой корпорации своя культура, отражающая ее индивидуальность. Она имеет черты всеобщего: утвержденность, всеобщее признание; регулирующую роль, не позволяющую поддаваться любым капризам рынка или руководителя; культурную сферу, позволяющую соединить официальную информацию с неформальной срытой; отражение индивидуальности корпораций, а также опыт, накопленный в результате адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции. В ее содержание входят артефакты; организационные (скрытые и открыто провозглашенные) ценности, убеждения; знаково-символическая система для передачи ценностей работникам; коммуникативная сеть, обеспечивающая единство всех слоев, уровней корпоративной культуры для достижения целей организации.

В качестве основных элементов корпоративной культуры можно выделить: миссию, социальное партнерство, базу знаний, корпоративную память, культуру качества, лидерство, умение использовать информационные технологии, модели поведения, мотивирование, деловую репутацию, общий корпоративный язык и т.п.

Каждая организация специфична, поэтому и специфично особенное выражение всеобщего, а также элементов корпоративной культуры, которые присущи данной организации. Символика может быть единичной, неповторимой, пропорции элементов и значимость их для организации различны. Члены организации по-своему разделяют и понимают их человеческое и деловое значение. Каждая организация по-своему заполняет «каркас» культуры. Каждая имеет свои виды коммуникаций, формы социального партнерства, свой образ мыслей и действий, сложившиеся представления, нормы формального и неформального порядка. Поэтому корпорации могут отличаться уровнем видимости и сложности тех или иных ее компонентов.

Корпоративная культура обусловлена целями организации, соотношением материальных и нематериальных активов, принадлежностью к определенной среде человеческой деятельности. Все это индивидуализирует корпоративную культуру. Корпоративная культура в организациях вырастает из интеграции людей вокруг современного производства, воплощения новаций, социального партнёрства работодателей и наёмных работников во всех формах и на всех уровнях деятельности через коллективные договоры и соглашения.

Корпоративная культура закрепляется в коллективном договоре в виде согласованного ансамбля технологий, главным образом социальных, а также организационных, информационных, управленческих. Поэтому коллективный договор по своей природе функционален и открывает реальный простор для социального партнёрства. Корпоративная культура становится в процессе партнёрства важным фактором, проявляет себя во всех формах и на всех уровнях деятельности.

Изучение потребностей и мотивов в конкретной корпорации даёт ключ к пониманию перерастания организационной культуры в корпоративную.

Корпоративная культура определяет порядок взаимодействия индивидуального и группового поведения, формы согласования действий подразделений, сотрудников организации с ориентацией на удовлетворение потребностей личности, реализацию

её возможностей и способностей, на творчество и интегрирование. Важное значение корпоративная культура имеет в сфере реализации миссии, стратегии развития организации, особенно в тех подразделениях и видах деятельности, которые мало формализованы. Корпоративная культура - продукт длительной и интенсивной деятельности членов организации, их прошлого и настоящего опыта. При этом, чем выше общая и профессиональная культура работников, тем плодотворнее их влияние на процессы складывания и функционирования корпоративной культуры как системы и её воздействия на качественные результаты работы коллектива.

Все организации являются системами, которые обладают подсистемами и в то же время выступают как составные части суперсистемы. Они иерархичны. Сотрудники в подсистемах группируются в соответствии со структурой организации и в соответствии с основной их функцией. В подсистемах зарождается субкультура, неформулированные ценности, неформальные нормы. Они невидимыми, опосредованными путями влияют на членов организации. Субкультуры отражают разнообразие интересов различных подразделений, отделов, служб. На субкультуры организации существенное воздействие оказывают такие факторы, как специализация, специфика ресурсов, ее место в системе разделения труда, в выполнении программ организации. Каждое отдельное подразделение не имеет права принимать решения, противоречащие юридическим требованиям, заключённому коллективному договору. В последнем сформулированы конкретные цели, которые и определяют законы движения данной организации. Иначе субкультуры не будут соответствовать собственным целям и целям суперсистемы. Без согласованности целей, действий не может быть эффективного управления. Корпоративная культура должна соответствовать заявленной миссии и целям организации, способствовать их реализации. Субкультура подразделений будет развивать и обогащать корпоративную культуру организации, если в целом ей не противоречит. Новые представления о процессе труда и отношений только создаются. Отсюда во многих организациях существует смешанная культурно-организационная среда.

Общее направление, видение деятельности вырабатывает руководящее звено корпорации, ее лидеры, которые осуществляют кадровую политику, и через нее способны реализовать и обогатить их версию корпоративной культуры. Менеджеры формируют условия для принятия работниками ценностей, отношений, которые отвечают целям корпорации и одновременно удовлетворяют их потребности.

Первым источником созидания корпоративной культуры выступают ценности ядра трудового коллектива, руководителя, призванные развивать корпоративные отношения, приучать сотрудников мыслить, воспринимать и интерпретировать реальность более точно, исходя из единства ценностей и норм, приоритетных целей и мотивов жизнедеятельности организации. Отношение к заявленному курсу, видению управляющих проявляется через действия сотрудников, проверяется жизнью коллектива. Содержание соглашений по вертикали между руководством и трудовым коллективом и по горизонтали между подразделениями, группами, личностями, их реализация - основная предпосылка эффективности корпоративной культуры, отношения к организации как к своему дому. Приверженность членов организации видению её миссии зависит от смысла и степени участия работников в корпоративной жизни, от стиля руководителей и умения использовать язык, «слово», с тем, чтобы деловое кредо организации стало частью личной мотивации сотрудников.

Второй источник формирования и изменения корпоративной культуры - это наиболее значимые ценности, которые вырабатываются конкретными индивидуумами и(или) группами совместно работающих членов организации. Они появляются в результате делового взаимодействия, вербальных и невербальных связей, общения. Убеждения, организационные ценности, нормы, символы утверждаются в сознании и действиях сотрудников в контексте повседневного решения производственных творческих задач, реализации корпоративных целей.

Можно выделить два слоя (уровня) образования и обогащения корпоративной культуры:

Первый слой (внутренний уровень) - живой, скрытый - не-формулированные нормы, знаки, желательные неформальные правила доминирующей культуры, по которым общаются большинство сотрудников организации. Сотрудники действуют в каждом отдельном подразделении, сохраняя ценности доминирующей культуры и дополняя её своими нормами (корпоративная субкультура). Если в субкультурах имеются значительные различия, то для сотрудничества, целостности организации требуется обсуждение и приведение их, корректно, к общему знаменателю, к единому представлению о поведении в организации. С одной стороны, формируется коллективное мышление, реакция самостоятельных в своих индивидуальных суждениях и поступках работников на вызов реальной цели, задачи, с другой, - создаются культурные формы организационной среды, представления, не поддающиеся формализации, ценности, обеспечивающие реальную связь, психологический контакт. По сути это центральное звено наличной корпоративной культуры, гарант устойчивости и гибкости организации в достижении единой цели.

Второй слой (внешний уровень)- это зафиксированные в документах апробированные, взаимодополняемые, работающие на корпоративную цель, нормы, традиции, процедуры и т.д. В течение времени они кодифицируются в уставе организации, разного рода нормативных положениях, коллективном договоре. В них отражаются формы взаимодействия подразделений, групп, реальных личностей, работающих «верхов» и «низов», организационных ценностей с учетом делового корпоративного стратегического развития. Так происходит трансформация неформализованных знаний в формализованные, переход одного класса норм, ценностей в другой: спонтанных в декретивные. Первый слой непрерывно питает второй, находясь в постоянном единстве. При этих условиях, исторически, появляется система нормативных образцов, общественно принятых смыслов, способов обращения человека с нематериальной социальной и вещественной средой. Все это помогает работнику понять организацию и самого себя, свое поведение в коллективе, приложить усилия, сделать вклад в выполнение миссии организации.

Корпорация сама по себе является важнейшим культурным артефактом. История организации выступает как основное условие формирования корпоративной культуры. «Каждая культура есть осадок истории. История представляет собой сито – во многих смыслах. Каждая культура принимает только те аспекты прошлого, которые обычно в изменённой форме и с изменённым значением выживают в настоящем» [20]. Это положение полностью применимо к пониманию корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры организации меняется, но набор элементов корпоративной культуры, традиции, созвучные новому времени, сохраняются. Устойчивость организации порождена изменчивостью её составляющих. У.Р. Эшби писал: «эта идея состоит в том, что хотя система в целом претерпевает последовательные изменения, некоторые её свойства «инвариантны» и сохраняются неизменными» [21].

Корпоративная культура организации - это опыт, результат особой среды общения и взаимодействия людей в едином творческом и мотивационном поле - все работают самостоятельно и в то же время вместе. Общее дело осознается как собственное.

Овладение работниками инновационной корпоративной культурой – означает действовать по своему усмотрению, опираясь на установившиеся ценности и нормы. Организации необходимо направлять свои усилия на создание атмосферы формирования сильной корпоративной культуры с инновационным содержанием. Лидирующие организации руководствуются основополагающими ценностями: качество, ответственность, новаторство во всех сферах, простор для инициативы сотрудников. Они помогают работникам, обладающим скрытыми знаниями, в переводе их в явные.

Формирование и совершенствование структуры организации может основываться на функциональном или процессном подходе. В любом случае разрабатывается нормативная база организации, состоящая из различных положений, руководств, стандартов, методик и т.д. Концентрация и распределение ресурсов по процессам предусматривает строго определенное направление деятельности, предопределяющее экономические резуль-

таты корпорации. Внедрение инновационных технологий – это историческая тенденция. Существование двух точек зрения на организацию – функциональной и процессной – как на виртуальное жизненное пространство есть отражение противоборства субкультур в организации, а разрыв культур не ведет организацию в новую информационную эру.

Сущность корпоративной культуры заключена в единстве различных и противоположных моментов, взглядов социальных слоев, в их сцеплении и взаимообусловленности. Противоречие, которое в принципе неразруσιμο, – скрытый, неявный слой (внутренний уровень) корпоративной культуры, влияет на поведение, мнение и действие людей, точно так же, как и тот слой корпоративной культуры, который закреплён в документах, решениях. Эти слои, находясь в организации в единстве, нередко вступают в противостояние, состязание в сознании людей. Если работа имеет смысл, то человек реализует своё оптимальное представление о ценностях, сам делает выбор. Механизм же образования корпоративной культуры остаётся нерушимым, как нерушима сама целостность человека, который одновременно с нормативным поведением выражает своё неформальное мнение, осуществляет общение, руководствуясь целями, задачами трудового процесса. В этом, возможно, и есть секрет мощнейшего, незримого воздействия корпоративной культуры на сотрудников и наоборот.

В жизненной фазе развития корпорации решающее значение имеет культура лидера. Только руководитель – лидер способен обеспечить единство различных противоположных моментов жизни, их взаимосвязь, влиять на возникновение, формирование новых элементов культуры, создавать у сотрудников твердое убеждение обязательности нововведений.

Корпоративная культура – это инструмент отбора. Критерии отбора при приеме на работу, повышении в должности и увольнении: умны, сообразительны, уверены в себе, напористы и обладают умением четко формулировать свои мысли. Корпоративная культура – это и инструмент естественного отбора людей для данной организации. Те, кто не находят идентичности своих интересов с действующей

щим механизмом корпоративной культуры, уходят из организации, но так можно потерять и творческого человека, его ноу-хау. В инновационной атмосфере коллектива рождается и функционирует корпоративная культура, освобождаясь от негативных результатов. Поэтому работник, выбирая между увольнением и изменением своего поведения, принимает выбор последней ценности. Ведь чтобы стать полноценным членом организации, надо обладать нормами и ценностями корпоративной культуры. Творческий работник, новатор вносит самый ценный вклад в корпоративную культуру. Новации инициируют процесс развития корпоративной культуры.

1.2. Корпоративная культура вуза

Специфика и своеобразие корпоративной культуры любой организации в основном определяются двумя моментами. С одной стороны, сказывается характер и направленность её деятельности, её миссия и цели, её масштабы и организационная структура, её кадровый потенциал и сложившийся социально-психологический климат коллектива. С другой, - отражает процессуальный, динамический характер корпоративной культуры – её историю, «жизненный» опыт и традиции. Нельзя забывать, что любая организация есть живой, развивающийся организм. В процессе этой жизнедеятельности складывается её организационная культура, перерастающая – по мере освоения её ценностей и норм всеми членами коллектива – в корпоративную культуру.

Объект нашего исследования – корпоративная культура вуза и его профсоюзной организации. Каковы же основные особенности учреждений высшего профессионального образования и их корпоративной культуры?

Основная особенность (наиболее четко проявляющаяся в передовых вузах, обеспечивающих высокое качество образования) – единство учебной, научной и – в меньшей мере – производственной деятельности вуза. Высшая профессиональная школа готовит кадры для различных отраслей. В вузе осуществляется - в лично-значимых формах в процессе творческого, научно-

го, учебного взаимодействия обучающихся и обучающихся (в том числе – с применением новейших технологий) - производство, передача и применение знаний, умений и навыков. Обучение неотделимо от воспитания (последние годы убедительно показали губительность «воспитательного вакуума» для качественной подготовки молодого специалиста), которое не сводится лишь к внеучебной работе, но и пронизывает (точнее – должно пронизывать) весь учебный процесс. При этом любой вид воспитательной работы надо направлять на формирование у студентов «корпоративного духа», высокой лояльности к вузу, его достижениям и программам развития.

Технологии передачи знаний и информации, формирования навыков и умений, развития целостной корпоративной культуры носят непрерывный характер. Цель деятельности вуза с самого начала известна каждому члену вузовского коллектива – подготовка к определенной профессии и к жизни конкурентоспособного выпускника с ясной гражданской позицией в условиях известной неопределенности социально-экономической ситуации. Выпускника готовит весь коллектив вуза, а его личность формирует корпоративный дух вуза.

Вуз действует и существует в тесном единстве с внешней средой, прежде всего с государством, с последствиями его деятельности. Макроокружение по-разному влияет на вузы. Степень влияния во многом зависит от особенностей самого вуза, его руководства, от масштабов и территориальной расположенности вуза, от устойчивости и интенсивности его взаимодействия с органами власти и управления, с организациями и предприятиями – заказчиками, от контактов с выпускниками.

Сегодня обостряется противоречие между потребностями российских вузов для обеспечения качества образования в соответствии с ведущими современными мировыми тенденциями и их бюджетным финансированием. Отставание России от развитых индустриальных стран по удельному весу расходов на высшее образование в ВВП, по реальным объемам такого финансирования (особенно – по затратам на подготовку конкретного специалиста) постоянно усиливается. В последние годы растут расходы разви-

тых стран на послевузовское образование, они уже сопоставимы с расходами на высшее образование. И России, чтобы не отстать навсегда, нужно идти тем же путем. Важно прислушаться к выводам Конференции лауреатов Нобелевской премии «Опасности и перспективы» (Париж, 1988 г.): научные знания - одна из форм власти, поэтому и отдельные люди, и народы должны иметь к ним равный доступ; образование должно иметь абсолютный приоритет в бюджетах всех государств и соответствовать развитию всех видов творческой деятельности [22].

В условиях внебюджетного финансирования все большую роль во внешнем окружении начинают играть организации и предприятия, которые служат для вуза дополнительным источником финансовых и технологических ресурсов. Важную роль в обогащении корпоративной культуры вуза играет его непрерывная и неразрывная связь с выпускниками, которые становятся самой близкой внешней средой вуза (все чаще сегодня эта связь организационно оформляется – попечительские советы, ассоциации выпускников). Вуз позиционирует себя корпоративной идеей, результатами подготовки выпускника для современного производства и жизни в XXI веке, выпускника, умеющего принимать ответственные жизненные, производственные и управленческие решения.

На все стороны жизни вуза и – соответственно – на его корпоративную культуру существенное влияние оказывает научно-технический прогресс. Постиндустриальное информационное общество предполагает создание и функционирование в каждой организации информационных систем. В вузе информационные системы (ИС) охватывают всю его инфраструктуру с программным комплексом (ПК), задействованным в процессе управления. Программное обеспечение при отсутствии информационной модели «лишено собственных законов развития и является не более чем необходимым инструментом для построения системы» [23]. Вузы разного профиля (хотя, конечно, и в разной степени) в современных условиях стараются оперативно реагировать на развитие информационных технологий (ИТ) и ИС, внедряют

технологии системного анализа и все чаще переходят от принципов управления по функциям к процессному управлению (управлению проектом), ориентированному на получение конечного продукта в рамках единого процесса. В вузах выпускник всегда рассматривался как конечный продукт деятельности всех структур в рамках единого процесса. Но раньше это осуществлялось на качественно иной технологической основе. Теперь подход к формированию технологий знаний и их реализация строятся на фундаменте и возможности их использования в единой информационной среде, системе. Качество подготовки специалиста по-прежнему решающим образом зависит от уровня преподавания фундаментальных дисциплин, а также перевода системы обучения студентов по всем предметам в системно-информационный режим. Специалист должен не только знать конкретные технологии, он должен уметь учиться самостоятельно, уметь употреблять развитые современные технологии принятия решений. Возможности внедрения в практическую деятельность (учебную и научную) высоких технологий в вузах неодинаковы, поэтому нормы – составляющие корпоративной культуры высших образовательных учреждений – различны.

Исторический вызов современности связан с развитием информационно-коммуникационных технологий, которые перестраивают всю жизнедеятельность человека. Освоение этих технологий неотделимо от необходимости формирования у специалиста системно-информационной картины мира, то есть развития гуманитарного образования. Вместе с тем, существует и другая точка зрения – о победе в ближайшей перспективе «технократической культуры». Основными факторами такого процесса считаются: ослабление влияния гуманитарной культуры в управленческом звене организации, в регламентации деятельности и автоматизации; в стремлении людей придать юридическую значимость производственным отношениям внутри организации. Но и сторонниками этой точки зрения признается, что в каждом технократе живет гуманитарий [24].

Пока еще спор физиков и лириков далек от завершения. Но информационные технологии уже сегодня позволяют перекинуть мостик между гуманитарными и естественнонаучными знаниями, осуществить интеграцию различных областей знаний. Подлинная современная корпоративная культура вуза должна основываться на творчестве, соединяющем гуманитарную и технократическую стороны человеческой деятельности.

Передовые вузы сегодня демонстрируют разнообразие во всех аспектах своей деятельности. В духе времени они прилагают усилия к трансформации образования в непрерывное, послевузовское. К сожалению, эти аспекты деятельности вузов России далеко не полностью урегулированы действующим законодательством. Вузы принимают самостоятельные ответственные решения по этой весьма важной проблеме, опираясь на прошлый опыт. Отечественная система дополнительного образования в советское время была одной из лучших в мире и оставила след в корпоративной культуре высшей школы.

Коллективы и люди подвергаются формирующему воздействию своего уникального окружения. Оптимум достигим, когда кадровые ресурсы вуза соответствуют утверждаемой в нем информационной модели. ИС и обновляемая социальная среда способствуют развитию у сотрудников и студентов духа творчества, а творчество – проявление сущности человека.

Рассматривая корпоративную культуру современного вуза, нельзя недооценивать, в какой мере он реализует социальные функции – быть действенным каналом социальной мобильности, обеспечивать социальную справедливость и доступность (равенство шансов) высшего образования. К сожалению, за годы социально-экономических реформ в России резко усилилось социальное расслоение общества: оно далеко зашло за допустимые пределы «справедливого неравенства» (термин социолога Дж. Роулса). В условиях коммерциализации образования и расширения его платности, расширения сети негосударственных (коммерческих) вузов и увеличения доли студентов-контрактников в государственных вузах система высшего образования отражает это расслоение, воспроизводит и

усиливает его. Образование, как «сито», в социальной мобильности (а, значит, - в социальной карьере будущих выпускников вуза) все больше начинает зависеть не от качества довузовской подготовки абитуриента и ответственного отношения студента к учебе, а от доходов его семьи. Кстати, различия в доходах все сильнее начинают определять и само качество довузовской подготовки. По данным социологов, разрыв в шансах на поступление в вузы по конкурсу за последние годы в России существенно возрастает [25]. Характерны результаты мониторинга студентов вузов Свердловской области: от одного этапа мониторинга к другому (1995 год – 1999 год – 2003 год) возрастает неравенство таких шансов между выпускником школы областного центра и выпускником сельской или поселковой школы. В 2003 г. такое соотношение составило 1: 40. Еще острее эта проблема стоит для выпускниц – 1: 60. [26, 27, 28]. Понятно, что подобная ситуация не может не влиять негативно на корпоративную культуру вуза.

Важнейшая особенность вузовских коллективов – они объединяют два относительно разнородных коллектива – обучающихся (профессорско-преподавательский состав, сотрудники вуза, его научно-производственные подразделения) и обучающихся (слушателей, студентов, аспирантов). Первый компонент вузовского коллектива более или менее устойчив (по крайней мере, находится в пределах нормальной текучести кадров). Второй – систематически меняется. Профессорско-преподавательский состав вуза (включая и учебно-вспомогательный персонал, обеспечивающий весь учебный, научный и производственный цикл работы вуза) производит и передает (преимущественно в лично-значимых формах) знания, умения и навыки все новой и новой молодежной поросли. Обновление студенческого коллектива происходит и ежегодно (прием – выпуск), и циклично (в соответствии со сроками обучения – по той или иной форме обучения).

Особую роль в развитии вуза и его корпоративной культуры играет ректор, руководитель. И эта роль тем более значима, если конкретному ректору удастся полнее реализовать себя в коллективе – как лидера, организатора, ученого, педагога и обществен-

ного деятеля. Свойственные нашему времени постоянная неопределенность и динамизм, вихревое мировое развитие требует от ректоров глубокого понимания темпа развития событий внутри и вне вуза, способов преобразований, активизации внутреннего потенциала коллектива вуза, распространения положительного опыта, стратегического мышления и открытости к инновациям, умения координировать усилия коллектива на решение сложных задач, преодоление возникающих трудностей. Решающее значение ректора-лидера, его культурной парадигмы для формирования развития корпоративной культуры трудно переоценить. Это не значит, что ректор непосредственно управляет корпоративной культурой вуза. Нет, он создает условия для ее развития. Сформировавшаяся культура существует сама по себе и лидер может влиять, что очень важно, на траекторию самостоятельного развития корпоративной культуры [18]. На стадии зрелости корпорации роль и влияние лидера в процессах формирования культуры уменьшается [29]. Иницилируя и продуцируя новые идеи, принимая решения, ректор, администрация вуза в большей или меньшей мере влияют или изменяют нормы, ценности. Сложившаяся сильная корпоративная культура имеет большой потенциал сопротивления новшествам. Нужна практика, которая бы показала, что новое лучше старого, или способность лидера убедить своим высоким авторитетом, в том числе, когда коллектив верит в собственные взгляды лидера на реальность, знает, что он редко ошибается в выборе средств. Среди качеств лидера особенно значимы авторитет, компетенция и привлекательность, личное обаяние, способность возбуждать к себе доверие.

Но содержание корпоративной культуры вуза заполняется не столько ректором и руководством вуза, сколько образом действий, опытом и коллективной мыслью членов организации; в вузе – преподавателей, сотрудников и студентов. Становление, развитие и зрелость вуза связаны с активной творческой деятельностью конкретных личностей и коллективов. Поэтому для познания корпоративной культуры вуза необходимо рассматривать человека в рамках его научно-педагогических, институциональных и межличностных связей и в этом контексте проследивать

его вклад в осуществление корпоративных целей, в формирование и обогащение организационных ценностей.

Направление развития вуза определяет и корпоративный дух, который царит в нем. Вуз – это динамическая студенческая организация, выпускающая ежегодно своих питомцев и пополняемая ежегодно новым контингентом. В реальности можно говорить о разных субкультурах – студенческой и сотрудников. Они в вузе не параллельные линии, ибо сам продукт вуза – есть продукт взаимодействия студента с преподавателем, ученым. Живя в ситуации постоянных технологических рывков и ускорений, столкновение субкультур возможно на базе деловых качеств, индивидуальной мобильности и активности. Но в вузе самоконтроль включен в структуру самой работы, в ее содержание. Сама жизнь подталкивает к повышению мастерства, к единству данных, информации и знаний в учебном процессе и научном исследовании. В результате растет квалификация преподавателей и движение студентов от пассивности к активности. Содружество, партнерство укрепляется и от исходных позиций, если к важнейшей процедуре корпоративной культуры – отбору студентов и преподавателей - в вузе относятся весьма ответственно.

Каждый вуз в этом отношении имеет свою специфику. Различие, непохожесть корпоративной культуры вузов зависит от состояния и динамики научно-технического, интеллектуального и инновационного потенциала, от совокупной деятельности сотрудников, индивидуальных особенностей поведения всех членов коллектива, философии управления и ее повседневной реализации. Корпоративная культура зависит от соотношения интеллектуальной трудовой деятельности и инфраструктуры социальной и вещественной среды вуза. Очень важно - насколько оптимальны для человека и его деятельности внутренняя и внешняя среда вуза, та непосредственная обстановка, в которой работают преподаватели, сотрудники и студенты, объединенные совместными целями и интересами.

Общее основание для всех элементов корпоративной культуры вуза - результаты интеллектуальной практической деятельности на новой технологической основе, творческий вклад отде-

льного преподавателя, сотрудника или студента, кафедры, отдела или лаборатории, факультета, коллектива вуза в целом в общее дело, его эффект и признание. Этот критерий группирует вокруг себя всю полифонию реальных (имманентных) норм, ценностей и процедур.

Ментальность преподавателей и сотрудников высшей школы, ее интеллектуального ядра изменяется быстрее, чем в других социальных группах. Сотрудники и преподаватели вуза занимаются инновационной деятельностью повседневно и в науке, и в учебном процессе. Научные исследования – это деятельность, в результате которой постигается ранее неизвестное, приобретается новое знание. Задача науки – перепроверять и заново истолковывать факты. Студента надо приобщить к фундаментальным знаниям с тем, чтобы он научился думать, как эти знания использовать практически, как их применять. Студенты наиболее высоко оценивают именно фундаментализм знаний и методическую подготовку преподавателя, его умение понятно и интересно, увлекательно объяснить учебный материал, дать пищу для самостоятельных размышлений. И здесь громадное значение имеет личностно-ориентированная педагогика, где внимание фокусируется на создании условий для саморазвития и самостоятельности преподавателя и студента [30].

Студент - основной объект и субъект социального взаимодействия в вузе. Формирование привычек, ценностей и традиций новых поколений происходит преимущественно на стадии их базовой социализации, охватывая циклы: детство – юность – молодость, идет по линии: семья – начальная школа – средняя школа – высшая школа. Весьма ответственная задача высшей школы – привить студентам сформировавшуюся в вузе корпоративную культуру, опираясь на те культурные ценности, нормы и установки, которые у молодых людей уже – в той или иной мере – к этому времени сложились. Очень важным ориентиром тут должно стать понимание противоречий сущности социализации личности: освоение культуры той или иной социальной группы или общества должно вести не к нивелированию её индивиду-

альных особенностей, а – напротив – к развитию и обогащению этой индивидуальности.

Вуз – это многогранный контакт: партнёрство преподавателя и студента в учебном процессе и исследовательской работе; взаимодействие ректора, декана, заведующего кафедрой и студента; Дома культуры и студента; спортивного клуба и студента. Одним из ключевых элементов повышения качества образования высшей школы должна стать разработка и утверждение партнёрства в отношениях администрации, преподавателей, сотрудников и студентов. Для этого необходима подготовка и переподготовка кадров с учётом использования интеллектуального ресурса и создание единой информационной среды. В это дело должны активно включиться профсоюзные организации сотрудников и студентов вуза. Они могут участвовать вместе с администрацией в обобщении опыта и, главное, отмечать хорошо сделанную работу.

Для вуза характерен особый тип социального партнерства – непосредственный контакт обучающихся и обучающихся. Ему присуще отсутствие или крайне слабые действия иерархических норм и ценностей в учебном, научном процессе. Корпоративная культура наполняется, уточняется опытом обучающихся и обучающихся и приобретает самостоятельную жизнь. Партнёрство – это интегрирующая демократическая ценность, способная при научно-методическом обеспечении ускорить активизацию обучения и воспитания студентов. А начинать надо с абитуриентов, с укрепления связи вуза со школами. Темп вхождения новых обучающихся в культуру вуза во многом зависит от качества набора, от проведения профориентационной работы в школах, от организации для школьников научно-технических, предметных олимпиад, фестивалей, конкурсов. Через разностороннюю деятельность вуза в средней школе его корпоративная культура распространяется во вне. Идет подготовка и восприятие школьниками норм и ценностей высшей профессиональной школы в довузовские годы. Идет формирование у молодежи новых потребностей, и если вуз ведет к повышению степени их удовлетворения, то развивается представление, – корпоративная культура вуза служит молодежи, вузовский образец поведения становится предпочтительным. В

процессе социализации студенты первых курсов вовлекаются в дело вуза, становятся носителями и строителями корпоративной культуры, возрастает их преданность вузу, формируется гордость *alma mater*.

В школе должно зарождаться и партнёрство старшего с младшим. В вузе подготовка учебно-методической литературы нового поколения должна быть пропитана и насыщена идеей партнёрства, сотрудничества. Необходимо создать новые вариативные модели для различных сфер взаимодействия студента с ППС, ректоратом, деканатом, кафедрой, академической группой, отделами и службами внеучебной работы. Нужно шире внедрять обучение по индивидуальным планам. Основной идеей партнёрства студенческой молодёжи и преподавателей разных поколений должна стать инновация и опора на традиции. Без традиций корпоративная культура вуза не может сложиться и существовать, без инноваций она застывает, не развивается. Из сути высшей профессиональной школы вытекают ориентиры – «знание о познании», «научить учиться». Реализуются они через множество устоявшихся и инновационных процедур, оснащенных современными технологиями. Крайне важно привить каждому члену коллектива вуза готовность к непрерывному образованию, к самостоятельности, к риску и инновации.

Компьютеризация интеллектуальных процедур меняет деятельность и мышление специалистов. Фактически идёт процесс трансформации ценностных и жизненных установок человека. Основная сложность трансформационного стиля – осознание взаимоотношений я – ты, как отношение автономных субъектов общения, неповторимых онтологий, осознание того, что другой (обучаемый) равно другое «я». На практике обучающий и обучаемый не могут быть равными субъектами учебного процесса, невозможна равнозначность онтологических статусов участников взаимодействия в образовательном процессе. Ведущая роль в общении принадлежит обучающему, поэтому важно сохранить не столько равные, сколько уважительные отношения к партнеру по взаимодействию, поддерживать его инициативные начинания и учитывать индивидуальные и групповые потребности [30].

Все эти изменения должны входить в учебный и научный процессы в вузе. Нужно активнее изменять и совершенствовать отношение с производственными и научными организациями, подключать их опыт, информацию и знания к «изготовлению» продукта выпускника-дипломного проекта.

Каждый человек стремится быть включенным в стабильные человеческие связи, желает удовлетворить потребности в принадлежности и в признании. Удовлетворить их можно только в группе, в коллективе, только через людей. Поэтому удовлетворение этих потребностей ставит каждого в зависимость от социальной среды и вынуждает следовать принятым ценностям, нормам поведения. Иначе говоря, коллектив получает возможность контролировать поведение его членов. Тем самым механизм общения переходит в сферу социального управления. Воспитание и направление развития личности обучающихся во многом исходит из самого духа (воли, мнения, настроения) учебного заведения. Можно использовать исторический опыт учебных заведений России дореволюционной эпохи. В Екатерининском институте благородных девиц, которому в 2003 году исполнилось 200 лет, например, по воспоминаниям выпускницы А. Н. Энгельгардт, больше всего уважалась простота, спокойствие и чувство собственного достоинства. Институтки не любили никакого кривляния и ломания, подергивания плечами, закатывания глаз и т.п. Были в Екатерининском институте и богатые, и титулованные. «Товарищество с этой стороны выработало чувство равенства и проводило нивелирующую черту между воспитанниками одного института. Отличия не вещественные, а, так сказать, духовные, создаваемые уже институтской жизнью, сообразно уму, занятиям, характеру и нравственным свойствам, признавались, а отличия рождения и состояния – нет». Весьма хороший опыт для сегодняшнего времени [31].

В основе целенаправленной деятельности, по М.Веберу, лежит ожидание определенного поведения людей. Важно учитывать и использовать разнообразные ожидания улучшения ситуации преподавателями, сотрудниками и студентами вуза в качестве условия и(или) средства для достижения рационально постав-

ленной и продуманной цели. Определенные профессиональные ожидания связываются уже с самим вузом: они определяются тем, какое представление в научно-образовательном сообществе и деловом мире создаёт о себе вуз, каков престиж и имидж вуза, какими достижениями и учеными, педагогами он славен. Не менее значимо и то, оправдывает ли управленческая команда вуза ожидания - стать ведущим вузом, решать вопросы стимулирования труда и социальной защиты сотрудников и студентов, повышать качество компьютерной культуры, создавать комфортные условия труда, учебы и досуга. От выпускающей кафедры студенты ожидают качественной подготовки к определенной профессии и жизни в условиях эпохи неопределенности. Определенные ожидания связываются и с преподавателями, ведущими учебный процесс: соответствуют ли личные мотивы деятельности преподавателей выполняемой ими работе; от них ожидают личностного осмысления действительности, авторских лекций, четкого выражения своей индивидуальности и эмоциональности, чтобы образ их действий и мыслей убеждал, вдохновлял и привлекал студентов к учебному предмету. Они должны непредвзято относиться к взглядам, эмоциям студентов и быть объективными. Не менее серьезными являются и ожидания – сможет ли студент стать достигающей личностью? Вузовская среда – это важнейший фактор социализации студенческой молодежи, она формирует у студентов целостный взгляд на вуз, постоянно актуализирует их потребность включения в многогранное социальное окружение для самореализации. Через социализацию идет и непрерывная передача ключевых элементов корпоративной культуры, ее формальных и неформальных ценностей и норм.

Вуз это и систематическое создание условий для контактов во внеучебное время. Одним из средств формирования корпоративной культуры выступает праздник. «Отправлять праздник, - писал Владимир Даль - значит покидать работу и отдыхать, проводить такой день надо торжественно житейскими обрядами. Всякому празднику душа рада». Праздники в вузах – наряду с государственными и региональными праздниками, охватывают юбилейные даты вуза, отдельных факультетов и территориальных подразде-

лений, кафедр, выдающихся ученых, педагогов и организаторов; праздники в сферах науки, спорта, художественной самодеятельности, музыки, литературы. Они развивают и укрепляют уровень межличностных отношений в вузе, влияют на восприятие вуза в общественном мнении, создают определенное «мотивационное поле» для администрации вуза, сотрудников и студентов. Для вуза важно овладеть механизмом закрепления эффекта праздника. И тогда расходы на праздник будут инвестициями в управление вузовской (особенно – студенческой) средой.

Важнейшее значение для корпоративной культуры вуза имеет определение ее типа. Если философия управления вуза ожидает от каждого работника и студента вклада в достижение корпоративных целей и ожидания оправдываются, то тип корпоративной культуры будет зависеть от реалистичности содержания заложенных целей и направленности на ее реализацию, результативность. Если осуществленная цель новаторская и интеллектуальный капитал в вузе приумножается, то тип корпоративной культуры новаторский, инновационный. И в вузе создается культура перемен, новых образцов человеческих отношений, организационных ценностей.

Тип корпоративной культуры может быть консервативным, радикальным, оптимальным, отличаться по степени интеграции. Есть вузы, где корпоративная культура только начинает себя проявлять. Имеются и новоиспеченные вузы, которые, как правило, не имеют инфраструктуры, своих преподавательских кадров и традиций. В этих вузах нет сложившейся корпоративной культуры, а есть лишь элементы корпоративной культуры, привносимые отдельными людьми из других организаций.

В вузах с консервативным типом культуры развита бюрократическая иерархия и основанная на ней система бюрократического контроля. Тут нет отклика на существенные, «турбулентные» изменения внешней среды, на социодинамику культуры. Руководство таких вузов не в полной мере понимает, что современное общество – информационное общество, которое строится на получении и обработке информации, когда главными предприятиями становятся университеты, архивы и библиотеки [31]. Усво-

енные негативные стереотипы ведут к предвзятому искаженному отражению реальной действительности. Если руководители сосредоточивают свое внимание только на официально действующих в вузе правилах, ценностях, то им трудно понять глубинные причины и мотивы, скрытые правила, управляющие поведением людей. Поэтому для разрешения противоречий привлекается бюрократический аппарат или прилагаются усилия для того, чтобы избежать конфликта, заглушить его. Консервативный тип корпоративной культуры представляет большую опасность и не должен иметь место.

Не менее опасен и радикальный тип корпоративной культуры, когда руководство вузов придерживается крайних взглядов, не считается с особенностями ценностных ориентаций и установок определенных социальных групп в коллективе (профессура, студенты, административные работники, женщины, мужчины и т.д.). В таких вузах руководство считает, что всем и всеми можно управлять, в том числе и корпоративной культурой. При этом проявляется непонимание того, что главное в коллективе – это нераскрытые нормы культуры, а также связывающие членов организации неписанные правила.

И консервативный, и радикальный типы корпоративной культуры – преходящие, временные явления, но они оставляют в подсознании сотрудников (да и студентов) глубокие раны. Соответственно, можно определить основной ориентир – формирование инновационной корпоративной культуры вуза.

Наибольшую ценность в развитии корпоративной культуры вуза представляют личности-носители знаний и умений и групповой опыт совместной деятельности (академическая группа, кафедра, научная школа, лаборатория, отдел, команда ректора, декана). В корпоративной культуре вуза интегрируются неоднозначные в своем отношении к корпоративным ценностям субкультуры, объединенные единой целью – достичь высокого качества знаний выпускника-специалиста. Ежегодно тысячи неповторимых индивидов принимают и выпускают вузы. Это волнообразное движение личностей и групп изменяет многое в культуре конкретного вуза – при одновременном сохранении её

социально значимых устойчивых ценностей и норм, при развитии индивидуальности вуза.

Для развитой корпоративной культуры вуза нужны глубокие корни, связь времен и поколений, повседневная реализация продуманной философии управления, четкое видение проблем и перспектив развития вуза, его направленность.

Корпоративная культура вуза - это реальный образ мыслей, действия всей организации, поведение людей, прежде всего, руководства, научно-педагогического персонала, а также студенчества на основе создания атмосферы сотрудничества за счет развития интеллекта, социального партнёрства и знания о знании. Это ценности, образцы человеческих отношений, нормы, артефакты, процедуры, направленные на непрерывное совершенствование образовательного учреждения и достижения поставленных целей и задач.

1.3. Корпоративная культура профсоюзных организаций вузов

Профсоюзная организация вуза двуедина по своей природе и характеру деятельности, что не может не накладывать отпечаток на её корпоративную культуру. С одной стороны, она – неотъемлемая часть вуза, её члены – преподаватели, сотрудники и студенты данного вуза, их усилиями создается и воспроизводится корпоративная культура вуза. Более того, в условиях современной России единственной масштабной общественной организацией в вузах (да и многих других организациях) остался профсоюз. Определенные различия в ориентациях, правах и интересах обучающихся и обучающихся отражаются в существовании как бы двух профсоюзных организаций в вузе – сотрудников и студентов, но при этом между ними проявляется организационное единство – они входят в единый профсоюз.

И это «входят» отражает вторую сторону проблемы – профсоюзные организации сотрудников и студентов любого вуза являются частью общественной организации, масштабы деятель-

ности которой далеко выходят за рамки любого вуза, - отраслевого или территориального объединения профсоюзных организаций.

Профсоюз 1990-х годов в России - единственная масштабная общественная организация вуза и одна из ячеек гражданского общества. Деятельность профсоюза основана на участии его членов в управлении, на ценностях нормах жизни и деятельности коллективов в большей степени нежели на иерархических отношениях. Профсоюзная организация характеризуется демократическими процедурами принятия решений, способностью претворять их в жизнь благодаря активному участию членов профсоюза.

В основе, собственно профсоюзной корпоративной культуры лежат изменение положения, статуса профсоюза в обществе в конце XX начале XXI вв., артефакты и главным образом потребности профсоюзных организаций, действия, мысли и желания их членов, а также нормы Международной организации труда (МОТ). Фундаментом корпоративной культуры профсоюза является общая культура страны, региона, корпоративная культура высшей школы, история Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

В советское время профсоюз считался и являлся школой управления, участвовал в решении вопросов, связанных с улучшением условий труда, быта и отдыха, управлял делами фонда государственного социального страхования, способствовал повышению материального и культурного уровня трудящихся. В ведении профсоюзов были клубы, Дома культуры, библиотеки, стадионы, турбазы, санатории и дома отдыха.

Свою работу профсоюзы проводили под руководством Коммунистической партии Советского Союза. Они сплачивали членов профсоюза вокруг политики компартии, являлись ее верной опорой с четко выраженной иерархичностью.

Профсоюз был жестко ведомой организацией. Рыночные отношения радикально изменили отношения профсоюза с государством и работодателями. Они потребовали реальной самостоятельности профсоюза. Профсоюз стал социальным партнером вышеуказанных субъектов отношений. Более того, партнерство стало необходимым средством становления социально-ориенти-

рованной рыночной экономики. Это взаимодействие по принципам обратной связи, сдержек и противовесов работодателю и государству.

Таким образом, создание самостоятельного Профсоюза работников народного образования и науки РФ было логическим продолжением политических социально-экономических преобразований, происходящих в стране и ее государственном переустройстве.

В сентябре 1990 года в России на Учредительном съезде был образован самостоятельный Профсоюз работников народного образования и науки РФ. Съезд принял Устав профсоюза и определил в качестве основной цели его деятельности «защиту профессиональных, трудовых и иных гражданских социально-экономических прав и интересов членов профсоюза»; а с образованием в России самостоятельного профцентра - ФНПР (Федерация независимых профсоюзов России) - Профсоюз работников народного образования и науки РФ вошел в него.

Следует отметить, что, несмотря на изменения, произошедшие в наименованиях многих управленческих структур, организаций в системе образования, профсоюз сохранил в своем названии словосочетание “народное образование”. Профсоюз подтвердил свое намерение оставаться на стороне рядовых работников, простых людей, стоять на защите народной государственной школы, добиваться создания равных стартовых условий для детей, равных прав и возможностей, получения качественного образования, независимо от материального положения их родителей.

Согласно Уставу независимого Профсоюза работников народного образования и науки РФ, главными целями — их в данной связи важно подчеркнуть, — провозглашены: защита профессиональных, трудовых, социально-экономических прав и интересов работающих и студентов; повышение их уровня жизни; практическая реализация в государственной политике приоритетности образования и науки; сохранение бесплатного среднего (полного) общего, начального, среднего и высшего профессионального образования.

Отмечая важность этих основополагающих принципов, в Устав Профсоюза внесен специальный пункт, где подчеркивается, что «Профсоюз осуществляет свою деятельность на принципах добро-

Это оказывает влияние на функционирующие в вузе нормы, приемы, правила, содействует их корректировке, стимулирует творческий подход к их применению, укреплению или изменению, обогащает ценности, индивидуальность корпоративной культуры вуза и профсоюза. Тем самым создается практикой объективная основа для совместных решений и действий профсоюза с администрацией вуза. Корпоративные культуры сближаются и даже в чем-то сливаются.

Воздействие профсоюзной корпоративной культуры на корпоративную культуру вуза без преувеличения огромно. Профсоюз защищает жизненно важные ценности человека, то есть он имеет дело с глубинными зернами корпоративной культуры. В этой связи рассмотрим главный фактор, зерно корпоративной культуры – труд. Труд – ведущая сфера жизнедеятельности человека. Условия и безопасность труда – его существенные характеристики. Создание благоприятных условий труда – функция администрации вуза, а их защита – функция профсоюза. Характер содержания и условия труда влияют на многогранные стороны жизни сотрудников и студентов и отражаются в их сознании. Содержание, хорошая организация труда возвышают дух и волю человека.

Профсоюз, защищая интересы сотрудников и студентов, «снимает», отражает сущность происходящих процессов, сопоставляет с должным, с нормативным, со стандартами и - обнаруживает уязвимое, плюсы и минусы трудовых отношений. Предлагает творчески решать проблемы, используя корпоративную культуру как инструмент управления. Итак, повседневно или периодически профсоюз влияет, обогащает корпоративную культуру вуза.

Поскольку диапазон защищаемых ценностей масштабен, то и влияние на содержание ценностей корпоративной культуры вуза со стороны профсоюза нельзя преуменьшить. Важно, чтобы механизм воздействия в различных областях защитной деятельности профсоюза был отработан и зафиксирован в документах или иных положениях, обогащался опытом.

Профсоюзная корпоративная культура (КК) представляет специфический комплекс понятий, ценностей, убеждений, поведенческих норм членов профсоюза и его руководства, вытекающих из способа восприятия окружающего мира через удовлетворение потребностей в заработной плате, здоровье, занятости и других факторов, непосредственно влияющих на их работу.

Профсоюзная корпоративная культура охватывает комплекс ценностей, вытекающих из способа восприятия человеком – членом профсоюза окружающего мира – с позиций удовлетворенности потребности в труде (занятость, содержательная сторона работы), заработной плате, здоровье, культурном развитии. Это – конкретный образ мыслей и действий членов профсоюзных организаций. Принятие профсоюзной организацией тех или иных решений и их претворение в жизнь уже есть добавление или пересмотр элементов КК. Поэтому лидеры профсоюза разрабатывают мероприятия по эффективному использованию факторов корпоративной культуры.

Для того чтобы выжить и развиваться в крайне нестабильных условиях последнего десятилетия XX века, отраслевой профсоюз использовал такие подходы к руководству и управлению, которые позволили оптимально взаимодействовать с деловой средой, адаптироваться и гибко реагировать на динамику изменений внешней среды. В структуре внешней среды профорганизаций образовательных учреждений выделяются макроструктура и микроструктура (ближайшее окружение). Составляющие внешней макроструктуры оказывают влияние на зоны внешней микроструктуры (администрация вуза, школы) и одновременно - вместе с ней - на внутреннюю среду профорганизации, определяя её готовность выполнить задачи и обеспечить достижение цели организации. Именно, через развитие внутреннего потенциала идет развитие профорганизации, всех элементов ее структуры. В руководстве профсоюза постепенно складывалось новое представление о ценностях внутренней среды, ее потенциале и тенденциях развития, а также о внешней среде и месте, занимаемом в ней профорганизациями. Внешняя среда проявляет себя в различных формах, предоставляя благоприятные условия или со-

здавая угрозы. Поэтому необходимо всегда иметь представления об изменениях в окружающей среде, используя стратегическое планирование.

Представления - важный фактор, влияющий не только на наше сознание, но и на подсознание. Представления о ценностях внешнего и внутреннего мира определяют приемы, нормы и правила, которые влияют на конкретное поведение организации. Поэтому каждая профорганизация обладает специфической корпоративной культурой, что отражается в ее стиле управления и имидже. Закрепленные убеждения, представления о внешней и внутренней среде, их взаимосвязи и ценности становятся частью жизнедеятельности каждого члена профсоюза - при условии широкого распространения и поддержки этих представлений в профсоюзном коллективе. От формирующихся ценностей зависит взаимопонимание работников и их взаимодействие. Тем самым, создается ядро, начало корпоративной культуры профорганизации.

Профсоюз представляет интересы работников отрасли, организации и отстаивает их перед органами власти и управления, внешними организациями, правительством и законодательными органами, администрацией своей организации. Профсоюз стремится влиять на социальную политику правительства, открыто выражая и представляя интересы своих членов, защищая свои взгляды на социально-экономическое развитие, на события в социальной сфере, особенно по проблемам образования и науки. На базе научных разработок профсоюзом составляются конъюнктурные диагнозы и прогнозы, разрабатываются и публикуются свои программы. Стиль общения профсоюза с внешней средой составляет значительную часть корпоративной культуры профорганизации.

Профсоюз обращается к Государственной Думе, к правительству, к администрации, к представителям Президента РФ, к общественности, чтобы привлечь их на свою сторону. Используется и лоббизм - воздействие представителей профсоюзов на законодательные и исполнительные органы власти с целью обеспечения социальной и правовой защиты преподавателей, ученых и студентов. Основа этой деятельности - информирование представителей власти об интере-

сах профсоюза и его членов, о возможных последствиях принимаемых решений. Профсоюз добивается реализации интересов членов профсоюза через совместную партнерскую деятельность с органами власти по отдельным направлениям, через давление - организацию массовых выступлений в масштабах России, регионов, отдельных муниципальных образований.

В годы борьбы за права трудящихся коренным образом изменялось назначение и функции профсоюзов, это многому научило членов профсоюзов и их лидеров. Они постигали уроки организации коллективных действий, умело сочетая социальное партнерство с давлением на властные структуры. Приходило понимание, что наиболее существенные вопросы социальной, экономической и правовой защиты работников отрасли и учащихся, студентов решаются не только непосредственно в образовательных учреждениях, но и в солидарных действиях вузовских профсоюзных организаций. Одновременно выяснилось, что успех этих действий зависит от многих факторов:

- уровня и качества внутрисоюзной работы;
- поиска новых организационных ценностей, норм и процедур по удовлетворению потребностей членов профсоюза - с опорой на традиции и понимание их новой роли;
- развития инфраструктуры, финансовых и информационных ресурсов, страховых и других услуг профорганизаций.

Стало ясно, что укрепление внутрисоюзной работы обеспечивает авторитет, более высокую степень адаптивности профсоюзов к изменениям, к неопределенности окружающей среды.

Концепция сильной профсоюзной корпоративной культуры базируется на признании тесной взаимосвязи между личностью и работой человека. Развитие знаний и квалификация оценивается как следствие изменения самой работы, ее содержания и организации. Работа сотрудников вузов и деятельность членов вузовских профорганизаций за эти годы серьезно усложнились. Чем полнее реализовывался принцип добровольности членства в профсоюзе, тем сильнее возрастала ответственность каждого члена профсоюза за разработку и принятие необходимых решений. Борьба за выживание высшей школы, за отстаивание интересов её работ-

ников и студентов, разнообразие приемов в достижении целей социального развития трансформировали прежние убеждения, установки и ценности участников этой борьбы. Шла разработка процедур управления и руководства профсоюзного движения, оттачивались способы солидарного взаимодействия. Корпоративная культура наполнялась адекватным динамике изменений среды образом мыслей и действий членов профсоюза, выступала подлинным организующим началом. Качественно иным стал и образ действий профсоюза, в нем новое переплеталось с корпоративными традициями. Представителю наемного труда – профсоюзу – пришлось и приходится бороться с государством, работодателем, применяя испытанные средства классовой борьбы – забастовку, митинг, пикеты, – и отвоёвывать у власти правовое поле, чтобы утвердить социальные приоритеты, защитить работников и учащихся системы образования, используя формы и средства борьбы в определенных нормативно-правовых рамках. Защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования все теснее связывалась с изменением законодательства и, основываясь на действующих (не только провозглашенных) нормах права, оказывалась более эффективной и результативной.

Под воздействием активных солидарных профсоюзных действий сложились правовые основы деятельности профсоюзов. Государственная Дума приняла законы «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (20.10.95), «О внесении изменений и дополнений в закон РФ», «О коллективных договорах и соглашениях» (24.11.95), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (08.12.95). С целью согласования интересов работников отрасли, работодателей и государства, защиты прав и интересов работодателей, ученых, студентов, установления справедливого и гармоничного развития системы образования впервые в России был введен институт социального партнерства, принципиально изменивший формирование и развитие корпоративной культуры вуза и профсоюза.

Партнерство требует взаимного понимания и инноваций. Само социальное партнерство вводит новые ценности, нормы,

процедуры, новый образ трудовой жизни, по существу, выступает главным двигателем корпоративной культуры профсоюза.

Юридическими актами профсоюзные организации были признаны единственными представителями работников в выражении их интересов в области трудовых и связанных с трудом социально-экономических отношений. Профсоюзы стали полноправно участвовать на паритетных началах в разработке нормативных актов и решении кадровых вопросов, контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, коллективного договора, правил по охране труда. Одновременно повысилась ответственность профкомов за содействие - своими профсоюзными методами и средствами - эффективной работе вуза.

Профсоюзы получили разнообразные права:

- на ведение коллективных переговоров с установлением для них нормативных процедур;
- на заключение коллективных договоров и соглашений в организациях различных уровней и различных форм собственности;
- на участие в разрешении коллективных трудовых споров, включая право на организацию забастовок и массовых акций;
- на участие в установлении и регулировании оплаты труда, размеров тарифных ставок, окладов, премий, в том числе на установление соотношений их размеров между различными категориями персонала;
- на установление дополнительных гарантий и мер защиты профсоюзов в законах субъектов федерации и т.п.

Решение сложных задач по защите социально-трудовых интересов работников образования профсоюз сможет осуществить, прежде всего, через механизм социального партнерства. Соответственно необходимо укреплять и совершенствовать нормативную базу, правовой статус работодателя и его представителей в системе образования; восстановить ответственность государства в сфере образования.

Вопросы социального партнерства стали регулироваться не только законодательными актами, но и системой соглашений, состоящей из Генерального соглашения между общероссийскими

объединениями профсоюзов, работодателями и Правительством РФ, отраслевого тарифного соглашения (ОТС), территориальных соглашений и коллективных договоров. Значимость этих соглашений непрерывно возрастает, так как в соответствии с новым Трудовым кодексом государство берет на себя лишь минимум обязательств по соблюдению прав и социальных гарантий работников, передавая решение этих важнейших проблем непосредственно сторонам этих трудовых отношений - работодателю и работникам.

В связи с этим повышается роль лидеров учреждений высшего профессионального образования и вузовских профсоюзных организаций в создании атмосферы сотрудничества, в изменении образа мысли и действий, в умении применять корпоративную культуру как инструмент управления, вносить свой вклад в ее развитие, не откладывая решение общих проблем, не затягивать согласований по конкретным вопросам жизни коллектива. Для каждого члена профсоюза встает задача повышения своей ответственности, профессионализма, активного превращения своих неявных ценностей в явные, нужные индивиду и коллективу. Профсоюз «должен переварить», освоить свою самостоятельность. Лидеры профсоюза должны разрабатывать факторы по эффективному использованию корпоративной культуры профсоюза.

В Генеральном соглашении стороны признают последнее федеральным правовым актом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в Российской Федерации. Руководствуясь положениями Генерального соглашения, стороны принимают на себя обязательства соблюдать его условия и нести предусмотренную законодательством ответственность за нарушение или невыполнение закрепленных в нем положений. В Генеральном соглашении закрепляются согласованные позиции сторон в области экономической политики, оплаты труда, доходов и уровня жизни населения, социальной защиты населения, социального обеспечения и социального страхования, социально-экономических проблем северных территорий России. Согласованы позиции партнеров в сферах развития рынка труда и заня-

тости, охраны труда и обеспечения экологической безопасности, развития системы социального партнерства. Каждая из сторон разрабатывает комплекс мер, необходимых для реализации принятых обязательств, и представляет их в секретариат российской трехсторонней комиссии.

Отраслевое тарифное соглашение (ОТС) является правовым актом, устанавливающим общие отраслевые принципы социально-экономических отношений и направленным на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений.

Территориальные соглашения предусматривают соблюдение оптимального баланса интересов наемных работников, работодателей и правительств области, республики. Содержание соглашения увязывается с достигнутыми и ожидаемыми результатами деятельности отраслей, наличием необходимых средств для организации социальных гарантий и повышения уровня жизни.

Коллективный договор (КД) в различных образовательных учреждениях устанавливает правила игры партнеров: профкома как представителя работников наемного труда с работодателем (администрацией). Партнеры выполняют по отношению к коллективному договору равноответственную двойную роль: исполнителей и ревизоров. Судьями выступают созданные коллективным договором институты - различные комиссии, конференция трудового коллектива. Идёт сравнительный анализ положений, записанных, зафиксированных в коллективном договоре, и достигнутых на деле результатов из реализации.

Добровольное участие сотрудников вуза в работе профсоюзной организацией мотивировано их согласием с долгосрочными целями профсоюза: социальная, правовая и духовная защита - зарплата, занятость, здоровье, охрана труда. Для их реализации профсоюзом разрабатывается методология, создаются и совершенствуются программы, заключается коллективный договор и соглашение. На этой основе осуществляется внутрисоюзная работа и социальное партнёрство. Создается и функционирует коммуникационное пространство - среда делового общения в зонах полномочий профкома и администрации, прямые и обрат-

ные связи с членами профсоюза, их полноценное общение между собой. Самоорганизация коммуникаций формируется на основе явной и неявной корпоративной культуры вуза, «правил игры» и социальных технологий, зафиксированных в коллективном договоре (КД). Коллективный договор - стимулятор и фиксатор корпоративной культуры. Подготовка коллективного договора - это привнесение руководителями и членами профсоюза новизны в проект коллективного договора, новаторского духа работников и сохранение оправдавших себя традиций.

По характеру управляемости не все виды трудовых отношений регулируются федеральным или региональным законодательством. Поэтому имеется простор для проявления инициативы организации и её членов определять нормы в коллективно-договорном порядке. Статья 41 Трудового кодекса РФ разрешает организациям улучшение отношений в некоторых трудовых параметрах с правовыми свойствами. Кроме того, для образовательных учреждений заранее невозможно определить в законодательном порядке специфические вопросы социально-трудовых решений: условия труда и отдыха преподавателей, определение результатов внеучебной деятельности, соблюдение интересов работников в использовании объектов социальной сферы. Это расширение зоны явной корпоративной культуры организации - за счет расширения открытого масштаба её действий. По существу это уже проверенные ценности, ноу-хау членов профсоюза, передаваемые коллективу. Вместе с тем, можно сказать, это и открытая оценка сотрудниками трудовых отношений, научного, учебного, производственного процессов и их результатов.

Массовая плодотворная работа повышает ценность коллективного договора в организации. Коллективный договор обновляется в организации, как правило, каждые два-три года. Инициативу в подготовке нового коллективного договора берёт в свои руки профсоюзная организация, комиссия по коллективному договору, которая, опираясь на федеральную и региональную законодательную базу, проводит анализ, обобщение поступающих от сотрудников предложений по разделам коллективного договора и передаёт итоги своей работы – проект коллективного договора

в администрацию вуза. Ректорат оценивает предложения. Затем приступает к работе над проектом согласительная комиссия. Проект обсуждается на факультетах. Профком и согласительная комиссия передаёт окончательную редакцию проекта коллективного договора на обсуждение конференции коллектива вуза. Конференция утверждает коллективный договор. Таким образом, коллективный договор становится продуктом, плодом поиска и усилий всего коллектива вуза. Благодаря этому достигается единство в реализации коллективного договора и целевых программ, совместных решений, принятых профкомом в содружестве с работодателем. Профком и администрация исходят из положения: чем лучше готовятся решения, тем проще добиться конечных результатов. Идёт непрерывный сравнительный анализ решения и достигнутого результата. Административные методы управления сменяются участием всех членов профсоюза в принятии основополагающих для вуза решений и равноответственных с администрацией обязательств по их выполнению. Принятие организацией нового решения - есть новый вклад и в корпоративную культуру, в её прозрачность. Таков процесс «выращивания» корпоративной культуры, значение и смысл подготовки принятия и реализации коллективного договора вуза. Ход выполнения коллективного договора, отчёт профкома и администрации заслушивается каждые полгода на конференции коллектива вуза. При необходимости в коллективный договор вносятся коррективы.

Корпоративная культура закрепляется в коллективном договоре в виде согласованного комплекса технологий, главным образом социальных, а также организационных, информационных, управленческих. Поэтому коллективный договор по своей природе функционален и открывает реальный простор для социального партнёрства. Корпоративная культура становится в процессе партнёрства важным фактором, проявляет себя во всех формах и на всех уровнях деятельности вуза.

В ведущих вузах цели и технология обучения и воспитания объективно и субъективно ставятся в центр устойчивой системы отношений, отвечающей требованиям постиндустриального развития. Эффективность социального партнёрства значительно

возрастает в тех вузах, где уже произошло становление корпоративной культуры, ее развитие как образа жизни, мышления, действия на основе создания творческой атмосферы сотрудничества.

Социальное партнерство - равноответственное взаимодействие администрации вуза и профкома - предоставляет сторонам возможность высказать свою точку зрения, обсудить ее публично (для профсоюза - и внутрисоюзно) до принятия решений. Затем - через диалог представителей профсоюза с администрацией - принимается согласованный документ, обеспечивающий работу образовательного учреждения в стабильном режиме. Тем самым индивидуальные ноу-хау - через участие многих сотрудников, членов профсоюза в подготовке решений - становятся ноу-хау коллектива университета, колледжа. Пополняется корпоративная память вуза, ссуза, инновации иницируют процесс развития корпоративной культуры.

Участие профсоюза в реализации социального партнерства подчеркивает проблему роли социального партнерства как основа профсоюзной корпоративной культуры. Это тем более значимо, что в социологии культуры понятие «диалог» используется для характеристики сущности культурных явлений. М.М. Бахтин говорил даже о «диалогической» ориентации слова, поскольку «живое высказывание, осмысленно возникшее в определенный исторический момент в социально определенной среде, не может не задеть тысячи живых диалогических нитей, сотканых социально-идеологическим сознанием вокруг данного предмета высказывания, не может не стать активным участником социального диалога... Слово рождается в диалоге, его живая реплика формируется в диалогическом взаимодействии с чужим словом в предмете... Живое разговорное слово непосредственно и грубо установлено на будущее слово – ответ: оно провоцирует ответ, предвосхищает его и строится в направлении к нему. Слагаясь в атмосфере уже сказанного, слово в то же время определяется еще несказанным, но вынуждаемым и уже предвосхищаемым ответным словом. Так во всяком живом диалоге... Понимание созревает лишь в ответе. Понимание и ответ диалектически слиты и взаимообуславливают друг друга, одно без другого невозможно».

Близка к этому и позиция Л.М. Баткина, определившего диалог (в отличие от обмена монологами) как «столкновение разных умов, разных истин, несходных культурных позиций, составляющих единый ум, единую истину и общую культуру» [33, 34].

В рамках социального партнерства непрерывно формируется и укрепляется законодательная база организаций, создаются объективные предпосылки для формирования у сотрудников отношения к организации как к своему второму дому. Партнерство позволяет профессионально обогащать знания руководителей фактами жизни организации, глубже изучать потребности и возможности их удовлетворения в каждый новый период времени, находить оптимальные способы мотивирования сотрудников, открывать скрытые ценности и нормы, сокращать длительность времени между возникновением, осознанием и решением проблем.

Корпоративная культура в работе этой «связки» равных имеет первостепенное значение. Вместе с тем, этот инструмент постоянно, но постепенно изменяет свое содержание, сохраняя неистребимые никакими ситуациями и созвучные новому времени ценности, легко расставаясь с отживающими. Корпоративная культура через социальное партнерство ориентирует на признанные образцы (аналогично эталонам мер и весов в технико-экономической деятельности). Зафиксированные в совместных документах многие приемы становятся образцами созидательного и сознательного поведения, взаимодействия работников с личностной, социальной и вещественной средой. Принимаемые совместно решения, их своевременная трансляция повышают компетенцию персонала, ориентируют сотрудников на участие в новом деле.

Важнейшим фактором развития и поддержки корпоративной культуры выступают профессионализм руководителей и их открытая поведенческая реакция. Новизна подхода к решению многих злободневных вопросов, практика их воплощения совершенствует мышление руководителей – и администрации вуза, и членов профкома вуза. Использование новых, ранее не применявшихся средств информации, более доходчиво и быстро объясняющих позитивные изменения в той или иной сфере деятельности, новые задачи делают корпоративную культуру не только более

сильной, но, главное, более гибкой, способной приспосабливаться к новым условиям. Корпоративная культура становится органически единой. Сотрудники как единый объект организации выигрывают от такой «связки» равных. В этой ситуации возрастает роль профсоюзов как консолидирующей силы. Укрепление равноответственных отношений администрации и профсоюза в организации ведет к ясному пониманию того, что профсоюзу необходимо быть финансово независимым и переходить к профессиональному принципу управления.

Важнейший аспект профсоюзной корпоративной культуры - лидерство. Лидерство – это руководство, управление, движение во главе процессов и событий, постоянное, приоритетное и легитимное влияние одного или нескольких лиц, занимающих руководящие позиции. Феномен лидерства встречается на любом уровне социальной организации. Эффективно руководить общественной организацией профсоюза скорее всего сможет неформальный лидер. Способность быть лидером является одним из ключевых условий реального руководства профсоюзной организацией. Только руководитель - лидер может обеспечить единство различных, противоположных моментов жизни, их сцепление, влиять на формирование новых элементов «открытой» профсоюзной культуры. Существуют различия в характере лидерства на микро - и макроуровне управления. Микролидер функционирует во внутренней среде организации, сосредоточен на решении текущих вопросов, его управление часто реактивно и ситуативно. Макролидерство ориентировано на будущее, внешнюю среду, построено на отношениях между людьми внутри организации посредством создания организационной культуры [35]. Применительно к исследуемой нами сфере, первый уровень – лидеры первичных профорганизаций, имеющих свои неписанные нормы и правила и объединяющие членов коллектива кафедр, факультетов, подразделений. Второй уровень – лидеры профкомов вузов, руководители отраслевого профсоюза. Они играют значительную роль в социальной динамике организации, ее имидже, в формировании ценностей, правил жизнедеятельности нового профсоюза.

Природа и специфика профсоюзного лидерства рассматриваются в контексте сложившихся представлений о сущности корпоративной культуры профсоюза высшей школы, о ее целях и средствах их достижения, о месте организации в окружающем мире. Природа лидерства достаточно сложна и потому не поддается однозначной интерпретации, в связи с этим существует множество теорий лидерства, по-разному трактующих этот феномен:

- Теория личностных черт. Согласно ей, природа лидерства объясняется выдающимися качествами отдельных личностей. Разновидностью теории черт является факторно-аналитическая теория, ее сторонники различают чисто индивидуальные качества лидера и черты, связанные с достижением цели [35].

- Ситуативная теория отстаивает идею зависимости лидерства от определенных социальных условий и ситуаций. Лидером человек может стать в конкретных условиях, а его личностные качества могут оказываться неактуальными.

- Теория последователей рассматривает лидерство как отношения между лидером и последователями, в круг которых включаются и избиратели, поддерживающие данного лидера и оказывающие на него влияние. Лидеры являются выразителями интересов своих последователей.

- Психологическая теория акцентирует внимание на субъективные стороны лидерства. По мнению Фрейда, в основе лидерства лежит подавленное бессознательное влечение, оно проявляется в стремлении к власти. Личность стремится избавиться от своих комплексов путем навязывания своей воли другим людям.

Рассмотренные концепции отражают отдельные стороны этого сложного феномена. В последнее время широкое признание получают концепции, характеризующиеся комплексным подходом к анализу лидерства, в частности, интегративная теория лидерства, учитывающая основные стороны лидерства: анализ личности лидера, его происхождение, процесс социализации, способы выдвижения, задачи, которые он должен выполнять, характеристики его последователей, конкретные условия и обстоятельства лидерства и т.п.

Динамика любой управленческой деятельности, в том числе профсоюзной, органично взаимоувязана с выполняемыми ею функциями. Функции – это конкретные объекты управления, конкретные задачи, которые могут быть решены в профсоюзе только через вовлеченность в их организацию массы членов профсоюза, что является проявлением их готовности и способности следовать и выполнять поставленные задачи. Эта возможность реализуется, прежде всего, через колдоговорное регулирование, инициативную самостоятельную работу. Разнообразие функций ведет к разнообразию решений, действий, к обогащению корпоративной культуры новыми знаниями, приемами. Члены профсоюза и их лидеры становятся активными творцами, крепится основа их единства.

Советская система, ее социальные институты, в том числе и профсоюз, были рассчитаны на человека-«винтика», на человека-ресурс. Но это не смогло помешать, хотя и серьезно затруднило, становлению нового человека, человека – личности. Система исчерпала себя. Возникли возможности и необходимость выбора новых целей и путей. В профсоюзных организациях расширилась гласность, внутрисоюзная демократия. Произошло переплетение адаптивной и патисипативной структур управления, позволяющее гибко реагировать на изменение окружающей среды, основанное на активном вовлечении сотрудников и студентов в процесс выработки, принятия и реализации решений. Все функции неразрывно связаны, носят ценностный и нормативный характер и находят свое отражение в коллективном договоре.

Одна из основных функций профсоюзов – целеполагание и целедостижение. Цель определяет основной закон функционирования профсоюза. Для развертывания профсоюзных действий нужна стратегия. Проблема стратегического развития становилась и сейчас становится очень актуальной. Поэтому профсоюзные деятели Урала еще в 1992 году осознали, что необходимы коллективные интеллектуальные усилия и концентрация опыта всех председателей профкомов вузов Урала для решения проблем стратегического планирования и создания инструментальных средств для его осуществления.

Разработка проблем происходила на совещаниях-семинарах председателей профкомов вузов в течение одиннадцати лет. Для каждого периода были найдены свои стратегические, тактические и оперативные решения. Обсуждения проходили с участием работников ЦК отраслевого профсоюза, председателей обкомов и представителей государственной власти и широкой общественности. Понятно, что объем знаний, проникающих решений, совещаний в профорганизациях зависел от философии руководства и корпоративной культуры каждой отдельной организации. Окончательный выбор по предложенным рекомендациям, как по принципиальному подходу, так и по конкретному инструментарию, каждая организация делала самостоятельно.

Результаты работы руководителей-лидеров позволили профорганизациям осуществлять функцию стратегического планирования, целедостижения и уверенно реализовать другие функции:

- Прежде всего, ведущую, многогранную, ключевую функцию – функцию социальной защиты здоровья, занятости, заработной платы, правового статуса сотрудника. Посредством функции защиты, ее реализации во многом задается весь процесс работы других отдельных функциональных стратегий профсоюза и построение их системы. Реальная защита в свою очередь невозможна без эффективного действия других функций, особенно социального партнерства.
- Тесно связана со складыванием и развитием трудовых отношений функция охраны труда и техники безопасности.
- Невозможно обеспечить целеполагание, сплочение членов профсоюзной организации без выполнения информационно-аналитической функции. Функция обеспечивает приток информации из внешней среды и из профсоюза в окружающую среду, а также информационное обеспечение всех структурных звеньев и членов профсоюза. От системы внутренней информации во многом зависит профсоюзный дух организации.
- Инновационная для профсоюзов функция – функция социального партнерства (представительская) с работодателями, с государственными органами, общественностью разного уровня.

Успех дела в немалой степени зависит от авторитетности, профессионализма, влияния профсоюза и его лидеров.

- Функция солидарности с внутриотраслевыми и отраслевыми профсоюзами, с профсоюзами, с трудящимися других стран.

- Функция внутрисоюзной работы, обеспечивающая сохранение целостности организации, качественной специфики и динамической устойчивости, благоприятного климата для успешной работы.

- Функция контроля, контроль за выполнением соглашений и КД, контроль за использованием внебюджетных средств, по существу это контроль работников образовательных учреждений, народный контроль.

- Финансовая функция. С началом рыночных реформ ситуация изменилась, стало возможным накопление и использование резервных финансовых фондов. Одновременно была внедрена новая схема расходования средств соцстраха.

- Коммуникативная функция - обеспечивает взаимопонимание и взаимодействие.

Согласно аутопотенической коммуникационной модели [36] вследствие интеграции информации, сообщения и понимания, социальная система приобретает такие специфические свойства, как:

1. Способность к самоограничению, то есть к различению самой себя и окружающей среды.

2. Способность самовоспроизводства.

3. Самоорганизация, то есть самопредставление. Если психическая система, например личность, самоорганизуется и самореференцирует себя, то есть приходит к самопониманию посредством сознания, то социальная система осуществляет этот процесс посредством коммуникации.

Отстаивание прав и интересов трудящихся, установление нормальных партнерских отношений может быть эффективно осуществлено лишь при участии всех членов профсоюза. Отсюда воспитательная функция профсоюза: воспитывать самосознание работника наемного труда, имеющего понимание, что права необходимо защищать; воспитывать умение быть активным членом

профсоюза, понимать ценность принадлежности к профсоюзу; воспитывать чувство солидарности со всеми трудящимися через развитие коммуникационных мотивов в труде, мотивов достижения, преодоления трудностей, стремления к успеху в решении поставленных задач.

Воспитание – непринятие в готовом виде системы ценностей. Личностный смысл формируется на основе переживания, а не рациональным путем. В профсоюзном общении члены профсоюза – соучастники общего дела, уникальные и полноправные партнеры. При подготовке соглашений, коллективных договоров идет поиск некой общей позиции, отчего столкновение становится диалогом, а его участники – партнерами. Формирование системы ценностей на основе переживания происходит и в манифестациях, митингах, где формой общения выступает не только его основное орудие – язык, но и паралингвистические средства: жесты, интонация, мимика, а также ритуалы, традиции. Разнообразные формы общения повышают уровень общности, уровень воспитанности, у члена профсоюза формируется мироощущение и мировоззрение, его отношение к другим людям, организациям (солидарность) и к самому себе, понимание значимости принадлежности к профсоюзу. И потому профсоюз становится не просто скрепленной принципами организацией, а организмом, связанным общими переживаниями и образами.

Оптимальное соотношение рассмотренных функций предполагает их интеграцию, их непротиворечивое сочетание и взаимодействие. И здесь неопценимое значение имеют соглашения, в частности, коллективные договора организации как совокупность социальных технологий. Реализация этих технологий уменьшает объем разовых решений, традиционно переводит их в формы оптимально действующей системы в соответствии с целями организации. В коллективный договор включаются взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам социального партнерства, обеспечения нормальных условий функционирования профсоюзной организации. Социальное партнерство – это новые методы, они требуют иных представлений и ценностей в управленческой работе, нежели те, что действовали ранее. Это социальные отношения в процессе вы-

работки, принятия и осуществления управленческих решений, это отношения взаимной социальной зависимости: например, ректор не в состоянии совершать необходимые социальные действия, пока профком не совершит своих действий, способствующих определенной деятельности ректора. В таком случае действия профкома будут выступать в качестве доминирующих, а ректора – зависимых. Это в одних случаях. В других же может быть наоборот: доминирующим будет выступать ректор. Поэтому социальное партнерство требует корректности, ответственности при подготовке встреч, согласованности на всех этапах взаимоотношений – ведь речь идет об обеспечении устойчивости, динамизма и эффективности управляемой организации.

Социальное партнерство – это постоянные отношения, они требуют взаимно отточенных и интегративных методов при выполнении функций профсоюза. Необходимо помнить: через механизм социального партнерства происходит защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов работника. Решения, соглашения ставят стороны в равноответственные отношения, и их выполнение или невыполнение открыто говорит о состоянии корпоративной культуры вуза и профсоюза.

Если в профсоюзной организации и вузе в целом создана информационная система, то требуется уже не функционально-структурный подход к управлению, а процессуальный. Многочисленные виды деятельности рассматриваются как сеть взаимосвязанных и взаимодействующих процессов. Функции управления регулируют каждый процесс и доводят его до результата. Например, внутрисоюзная работа разбивается на процессы и подпроцессы, и функции уже возможно осуществить через применение информационной системы. Добиться в процессах оптимального результата, который является плодом физических и интеллектуальных усилий членов профсоюза, возможно только через ясную, краткую формулировку цели. Она закладывается в различные программы, в программу «Здоровье», в правовую программу, в программу «Дети» и т.д. Принятие подобных решений в большинстве случаев опирается на КК.

Каждый член профсоюза по-своему воспринимает социальную реальность, поэтому нередко официальная, задокументированная

ванная сторона КК вступает в противоречие с представлениями индивида, да и профсоюзная группа нередко имеет интересы, не совпадающие с доминирующей профсоюзной культурой. Эти скрытые ценности находят свое выражение в субкультуре профгруппы, чаще в несформулированных ценностях, а затем и нормах. Поэтому лидеры-руководители стремятся совместить официальные и неформальные коммуникативные структуры. Постепенно создается культурная сеть, всевозможные каналы: встречи, собрания, обучающие программы и прочее, чтобы уменьшить скрытую иерархию власти неявной КК, показать преимущество официальной нормы, если ее правильно применять. КК профсоюза – это не только зафиксированный в документах результат, но и непрерывный процесс, идущий «вверх» и «вниз». Наиболее богата на инновации складывающаяся неформальная, неявная структура. И этим источником КК надо умело пользоваться. Это искусство руководителя.

Профсоюзная организация одновременно централизована и децентрализована. Иерархия отношений сглаживается, смягчается. Решения принимаются коллегиально, с учетом общественного мнения, после коллективного обсуждения. Общение руководителя с членами профсоюза происходит, главным образом, на уровне горизонтальных связей. Автономия первичных организаций сочетается с централизацией коренных ценностей труда и защиты прав сотрудников вуза. Лидер-руководитель координирует общие действия членов профсоюза, приводит их в соответствие с корпоративной культурой профсоюза.

Каждый лидер-руководитель – уникальная личность, обладающая индивидуальными чертами характера, интеллекта, уверенности в себе; особенностями памяти, внимания, способностей, воли, мыслительных актов, побудительных мотивов, противостояния обстоятельствам. Лидерство определяется не только личностными качествами и поддержкой членов профсоюза, оно зависит от манеры поведения, стиля, соединяющего заботу об эффективности дела с заботой о людях, от отношения к последователям, к руководимым, умения побуждать их к действию и внушать доверие.

Чтобы стать лидером, человек должен обладать определенными профессионально значимыми качествами, то есть всеобщими типичными для профсоюзной организации качествами, и уметь их реализовывать.

Эффективность лидерства в современном профсоюзе определяется:

- Комбинацией способностей последователей, членов профсоюза, их возможностью обучаться, социализироваться, умением закреплять и использовать знания. Лидер должен уметь соединять знания членов профсоюза с работой, то есть с ее новыми целями и способами осуществления; должен быть открыт к переменам, изменениям, служить примером: «ничто не ведет за собой лучше, чем пример» [37].

- Творческие способности и деловые качества руководителя дают положительную отдачу лишь при наличии у него делового имиджа, то есть положительного представления, которое он в деловом мире создает сам о себе. Имидж выступает как внешнее отражение личности и показатель ее деловых и человеческих качеств. Это умение учитывать, выражать и отстаивать взгляды организации и ее КК, завоевывать массы профсоюза посредством новых и традиционных технологий и методов.

- Умением организовывать социальную защиту работников так, чтобы защитная функция постепенно становилась для всех последователей, членов профсоюза естественным образом действий, КД – основным действенным инструментом социальной защиты сотрудников вуза.

- Умением держать партнерские отношения с представителями институтов внешней среды – государством, региональными и местными органами власти, министерствами, работодателями. Продуктивное взаимодействие с влиятельными лицами дает профсоюзным руководителям косвенную силу власти в вузе.

- Умением вносить в организацию набор новых представлений, норм, ценностей в ходе действия, в ходе применения новых профсоюзных технологий, опираясь на общие принципы КК. Умением влиять на профсоюзную КК с тем, чтобы обеспечить достижение целей, реализовать миссию через творческий процесс

приспособления жизнедеятельности и структур профсоюза к внешним и внутренним требованиям, изменениям.

Влияние представлений лидера о профсоюзной корпоративной культуре постоянно испытывают последователи, члены профсоюза. Поэтому его представление о КК должно адекватно отражать всеобщее.

Всеобщее есть теоретическое выражение особенного и единичного, закона их существования. Закономерности всеобщего оказываются закономерностями его внутренних компонентов. Для лидера – руководителя профсоюза – всеобщие профессионально значимые качества очерчивают возможности и указывают цели, которые лидер может свободно избрать, действия – осуществить, средства – оптимально применить. Возникает необходимость перевода общезначимых норм, ценностей в нормы поведенческой работы лидера в соответствии с целями, потребностями, интересами сотрудников конкретного вузовского профсоюза.

Сила воздействия корпоративной культуры вуза, и профсоюзной в частности, определяется однородностью членов профсоюза, интеллектуальное ядро которого составляет профессорско-преподавательский состав, а также длительностью совместного членства, характером совместного опыта. Если члены организации совместными усилиями преодолели реальные трудности, то сила воздействия организационной культуры выше [35].

На митингах, манифестациях, совещаниях-семинарах в системе договорных отношений реализуются способы, закрепленные в писанные и неписанные нормы.

Для реализации всеобщих качеств лидер прежде всего, обязан уметь «играть» в команде, работать непосредственно и опосредованно с людьми (с «низами» и «верхами»), мыслить в абстрактных и конкретных категориях, постоянно развивать свой интеллект и стремление к лидерству, быть интуитивно прозорливым, быть честным.

На IV съезде Российского Союза ректоров (март 1996 г.) президент В.А.Садовничий дал высокую оценку профсоюзным действиям по защите интересов сотрудников и студентов вузов. «Хорошо, что социальные интересы высшей школы в меру сил защищаются

ее (высшей школы, прим.авт) различными профсоюзами. Плохо то, что Союз ректоров пока недостаточно активен в этом вопросе. А необходимость такая существует. Инициативы профсоюзов все чаще находят прямую поддержку со стороны Ученых советов вузов. Нам не следует сомневаться в искренности и добропорядочности профсоюзов. Это же наши студенты, профессора и преподаватели».

Логическим следствием такой оценки роли профсоюзов явилось решение съезда Союза ректоров принять предложение ЦК отраслевого профсоюза и внести в Устав Российского Союза ректоров изменение. Оно дает право Правлению Союза ректоров представлять интересы членов Союза (как работодателей) при ведении переговоров и заключении соглашений с федеральными органами исполнительной власти и общероссийскими объединениями профсоюзов. Новый статус Союза ректоров (как объединения работодателей) позволит ему в качестве равноправной стороны участвовать в работе Российской трехсторонней комиссии, в разработке и контроле хода реализации генерального и Отраслевого тарифных соглашений, активнее влиять на нормотворческую деятельность властей.

К сожалению, солидарность Союза ректоров с отраслевыми профсоюзами ограничивается рамками конкретного времени, как правило, наиболее острого, и выливается в действия по ограниченному кругу вопросов.

Развитие межорганизационных отношений не может происходить без развития отношений в рамках каждой организации. Единство развития межорганизационных и внутриорганизационных отношений – важнейший принцип корпоративной культуры.

За эти годы профсоюз сформулировал основные принципы внутрисоюзной работы в учреждениях высшего профессионального образования.

Наиболее важные направления:

- обучение профсоюзного актива - основа взаимоотношений для профессионального роста и, как следствие, улучшения качественной составляющей в работе с членами профсоюза, с тем, чтобы они сами принимали участие в складывании, развитии КК нового типа профсоюза;

- информационная работа на всех уровнях, от ЦК Профсоюза до профгруппорга и члена профсоюза;
- организационная работа на всех уровнях;
- особый контроль за системой обратной связи “член профсоюза - профком - ЦК Профсоюза” (как доходит информация, какой получает отклик, каково реальное положение дел и т.п.);
- производственная работа через коллективный договор, нормативные акты различного уровня;
- работа с детьми, семейные мероприятия;
- оздоровительная работа, участие в работе комиссий социального страхования;
- культурно-массовая работа и сохранение культурных традиций вузов;
- работа с пенсионерами.

Основная деятельность профсоюза направляется на профессиональную деятельность работника (вопросы занятости, повышения квалификации, охраны труда и т.п.):

- участие в заключении контрактов с работниками;
- реализация вопросов оплаты труда через коллективный договор;
- аттестация сотрудников, аттестация рабочих мест;
- участие в разработке и принятии положений по оплате труда;
- частичное использование рейтинговой системы в оценке труда работника;
- стимулирование повышения квалификации путем введения различных надбавок: за стаж, за написание монографий, защиту диссертаций и т.п.;
- повышение квалификации работника и, как следствие, увеличение его заработной платы;
- личная ответственность работника за соблюдение техники безопасности;
- получение работником второго высшего образования;
- переобучение работника при изменении профиля обучения в вузе;

- получение льготного жилья при повышении собственной квалификации (включение в контракт).

Это качественное изменение в образе мыслей и действий членов профсоюза и руководства, лидера организации.

Контракт с работниками отличается от традиционного трудового договора тем, что стороны, заключающие контракт, проявляют большую самостоятельность в определении его условий (о сроках действия, об организации и оплате труда, о правах, обязанностях и ответственности сторон). Он является правовой формой функционирования производительного и творческого труда. При контрактной системе центр тяжести трудовых отношений смещается к индивидуальному соглашению работника с работодателем. По-новому проявляется и защитная функция профсоюза: защищать не только всех, но и каждого.

Все социальные процессы совершаются в культурных формах. Закрепляя, например, в коллективных договорах профсоюзные и общеуниверситетские ценности, «общее дело», корпоративная культура «облегчает» жизнь организации и индивидов отвечающими запросам дня готовыми формами деятельности. Коллективные договора пересматриваются каждые два-три года и требуют ориентации руководителей и членов профсоюза на нововведения. При этом мнение коллектива является определяющим в реакции на перемены, в творчестве новых форм.

Профсоюзная корпоративная культура среды воздействует на мотивации членов профсоюза, побуждает их к участию в профсоюзной работе. Воздействие на сознание членов организации строится не столько на рациональной аргументации, сколько на образах, символах, личностных примерах, влияющих на ум, чувства, подсознание и все существо человека [5].

В профсоюзной работе задействованы коммуникативные символы – действия: читабельность текстов, решений, схемы, графики для пояснения словесных сообщений. Последние широко использовались при принятии коллективных договоров и соглашений.

С целью более эффективного воздействия на федеральные власти профсоюз работников образования и науки нуждается в объ-

единении с другими профсоюзами бюджетной сферы. Это позволяет оказывать влияние на формирование Генерального соглашения между правительством, объединениями работодателей и профсоюзами. Особенно это необходимо при обсуждении содержания разделов в области экономической политики, оплаты труда, охраны труда и экологической безопасности, в согласовании позиций сторон по основным принципам социально-экономической политики в отношении учреждений бюджетной сферы и их работников, в выработке совместных действий при заключении территориальных и отраслевых соглашений, коллективных договоров на уровне трудовых коллективов.

Профсоюз по своей сути, функциям, методам ближе, чем другие общественные организации, к реализации комплекса человеческих отношений. Защищает условия, которые непосредственно влияют на качество жизни и работу трудящихся.

И, безусловно, для корпоративной культуры профсоюза работников народного образования и науки характерен высокий интеллектуальный и нравственный потенциал.

Именно действия Профсоюза способствуют защите системы образования РФ, являющейся основой интеллектуального развития народа, и обеспечивают будущее страны.

Сильная профсоюзная корпоративная культура вуза может быть доминирующей при развитии вузовской корпоративной культуры. Ведь речь идет о людях, которые работают в вузе и разделяют его совместные ценности. Речь идет о Профсоюзе работников народного образования и науки РФ, его вузовских организациях, которые тесно связаны с проблемами вузовской жизни, с ее средой, атмосферой, артефактами. Это, по существу, субкультура вуза, которая принимает доминирующую культуру и обогащает ее своими ценностями, в частности, заботой о человеке, о качестве его труда, о социальной защите члена профсоюза. И это возможно сделать, если заботиться о влиянии на целое – корпоративной культуры вуза. Обе культуры - университетская и профсоюзная - ввели новые категории корпоративной культуры: социальное партнерство, лидерство, деловую этику общения, культура качества и т.п. Поэтому именно они выступают основой формирования нового типа профсоюза, нового состояния существующего вузовского профсоюза.

2. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ИСТОРИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

2.1. История корпоративной культуры Профсоюза работников народного образования и науки РФ

История улавливает динамику, нюансы социальных процессов и явлений, всей системы профсоюза и его подсистем, в том числе организационной (корпоративной) культуры. Особенно это выявила борьба за права и интересы работников образования непроизводственной сферы в 1990 годы и в начале нового тысячелетия. Такой подход реально отражает исторический ход борьбы профсоюза и закрепление его результатов в культурных, юридических формах.

Коллективные действия работников образования – традиция. Объединительные процессы зародились в учительской среде России еще в XIX столетии. Сегодня историки отмечают, что начальной формой таких объединений были общества взаимопомощи, через которые учителя решали проблемы материальной поддержки в сложных жизненных ситуациях, оказания помощи заболевшим, нуждающимся в лечении, выделяли средства на обучение детей учителей.

Первое такое общество было открыто в 1866 году в Одессе, а к 1903 году в России действовало уже более 70 таких обществ. Следует отметить, что средства в эти общества поступали не только за счет членских взносов и добровольных пожертвований, но и от городских управ.

Уже тогда общества к числу “больных мест скромного труженика, народного учителя” относили “полное незнание ими сво-

их прав и совершенную беспомощность в разрешении вопросов, предъявляемых жизнью". Все это подтолкнуло к проведению местных съездов учительских обществ взаимопомощи, состоявшихся в 1894-1895 гг.

Эти съезды были нацелены на повышение профессионализма педагогов и их участие в обсуждении вопросов школьного строительства. Одновременно возникали и общества «взаимного вспомоществования учащим и учившим в начальных народных училищах» (за 5 лет /1897-1902 годы/ их число возросло втрое).

На I Всероссийском съезде учительских обществ взаимопомощи (1903 год) подчеркивалась необходимость улучшения условий труда педагогов и укрепления учительских объединений, создания Всероссийского союза учительских обществ.

В целях улучшения условий труда учителей, повышения их образовательного уровня и укрепления учительских объединений на Съезде было принято решение о подготовке Устава Всероссийского Союза учительских обществ.

Обсуждая вопрос, кто может быть в будущем Союзе, организаторы пришли к выводу, что Союз должен быть профессиональным и настолько широким, чтобы иметь возможность объединить всех учителей и деятелей народного образования, независимо от их принадлежности к политическим партиям, если они ставят целью поднятие уровня народного образования, создание учебных заведений, доступных всему населению, защиту материальных и профессиональных интересов учителей.

В июне 1905 года на Учредительном съезде было провозглашено создание Всероссийского Союза учителей и деятелей по народному образованию. Фактически был создан Профессиональный союз учителей и деятелей народного образования.

Среди многих положений принятого съездом устава особый интерес и сегодня вызывают такие задачи Союза, как:

- «борьба за коренную реорганизацию дела народного просвещения в России на началах свободы, демократизации и децентрализации его;
- введение всеобщего бесплатного и обязательного начального обучения и бесплатного среднего и высшего образования;

- согласование всех типов школ так, чтобы школа высшего типа составляла непосредственное продолжение школ низшего типа;
- образование коллективных протестов учащихся против действий администрации, вредных для школьного дела;
- коллективная разработка вопросов народного просвещения;
- содействие удовлетворению духовных потребностей учащихся (организация библиотек, снабжение учащихся произведениями периодической печати, устройство чтений и лекций для учащихся, организация кружков для совместной образовательной работы);
- организация доступной юридической помощи учащим и учащимся;
- организация взаимного страхования на случай потери места;
- привлечение общества и органов общественного самоуправления к защите учащихся и учащихся»...

Наивысшего подъема процесс создания профессиональных союзов достиг в период Всероссийской Октябрьской политической стачки (сентябрь - октябрь 1905 г.). В это время в Москве насчитывалось более пятидесяти профсоюзов, в Санкт Петербурге – пятьдесят, в Нижнем Новгороде – восемнадцать, в Иркутске – пятнадцать. Осенью 1905 года профессиональные союзы действовали в большинстве промышленных центров России – на Урале, в Сибири, Поволжье.

Этот период в развитии профсоюзного движения знаменует качественно новый момент – начинается процесс централизации профсоюзного движения, создаются межсоюзные органы, объединяющие различные профсоюзы в масштабе отдельных городов. Предпринимаются попытки создания общероссийского центра профессиональных союзов.

В августе 1917 года произошла реорганизация Всероссийского союза учителей и деятелей народного образования во Всероссийский учительский союз. Это способствовало активизации учительства. Но союз был излишне политизирован и организационно аморфен. В условиях гражданской войны и политического противостояния он раскололся, и из него в 1919 году выделился

Союз учителей-интернационалистов, вставший на позиции поддержки Советской власти. 28 июня 1919 года состоялся Учредительный съезд Всероссийского союза работников просвещения и социалистической культуры.

На развитие профсоюза работников образования наложили отпечаток и общие процессы в профсоюзном строительстве в стране и в регионах.

11-15 августа 1917 года в Екатеринбурге состоялась 1-я областная конференция профсоюзов Урала. На ней присутствовали и делегаты от 22 союзов служащих, в том числе и работники образования.

7-14 января 1918 года состоялся 1-й Всероссийский съезд профсоюзов. В организационном построении профсоюзов он положил начало переходу от профессионального к производственному принципу.

А 29 января - 2 февраля 1918 года прошел I областной съезд профсоюзов Урала, на котором был принят Устав Уральского (т.е. территориального) объединения профсоюзов.

Итак, дальнейшее развитие профсоюза работников образования уже в советское время исходно было связано с разными аспектами его организации: профессиональным, производственным (отраслевым), территориальным и политическим. Не случайно, что профсоюз пережил множество разукрупнений и объединений в рамках и территориальных (СССР, Россия, Урал), и профессиональных. Менялись и его задачи и функции - в рамках общего изменения роли профсоюзов в жизни страны.

- В январе 1921 года был создан объединенный профсоюз работников просвещения и искусства.

- В 1922 году работники искусства уже выделились из него.

- В сентябре 1922 года на II областном съезде профсоюзов Урала было отменено обязательное членство в профсоюзах, начался переход к добровольному членству.

- В 1922 - 1934 гг. существовал отраслевой профсоюз работников просвещения, объединявший работников школ, детсадов, научных учреждений, вузов и учреждений политпросвета.

- В 1931 году началось разукрупнение отраслевых профсоюзов, создание профгрупп.

- В 1933- 1934 гг. профсоюзам были переданы функции социального страхования и охраны труда, сеть санаториев и домов отдыха, право контроля за рабочим снабжением, культурно-бытовым и медицинским обслуживанием, жилищным строительством, общепитом, детскими учреждениями.

- В 1934 году был разукрупнен профсоюз работников просвещения, образованы самостоятельные профсоюзы - профсоюз работников начальных и средних школ, профсоюз работников высшей школы и научных учреждений, профсоюз работников учреждений политпросвета, профсоюз работников дошкольных учреждений.

- С 1934 года происходило дальнейшее разукрупнение профсоюзов - по территориальному и отраслевому признакам. На Урале, в частности, были организованы ЦК профсоюзов рабочих черной металлургии восточных районов, железорудной промышленности Востока, строительства тяжелой промышленности Урала и Западной Сибири.

- В 1937 году были упразднены территориальные профсоюзные органы (Совпрофы).

- В 1939 году территориальные профсоюзные органы (Совпрофы) были восстановлены, но с ограниченными функциями - проведение межсоюзных мероприятий и координация деятельности профкомов отраслевых союзов.

- В 1948 году произошло объединение профсоюза работников начальных и средних школ и профсоюза работников дошкольных учреждений.

- В 1956 году объединенный профсоюз работников школ и дошкольных учреждений стал именоваться профсоюзом работников просвещения.

- В 1957 году в профсоюз работников просвещения вошел профсоюз работников высшей школы и научных учреждений.

- В 1958 году права территориальных профсоюзных органов (Совпрофов) были значительно расширены, они стали правомочными руководящими органами по отношению ко всем отрас-

левым профсоюзным органам на данной территории, которые тем самым попадали как бы в двойное подчинение - территориальное и отраслевое.

- В 1958 году было утверждено «Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза», в 1971 году оно было уточнено и дополнено.

- В 1980-х годах был издан ряд законодательных актов (о трудовых коллективах, о государственном предприятии/объединении/ и другие), которые регулировали полномочия первичных профсоюзных организаций.

В 1990 году в России был образован самостоятельный Профсоюз работников народного образования и науки (Учредительный съезд прошел в Москве в сентябре 1990 года). Съезд принял Устав профсоюза и определил в качестве основной цели его деятельности «защиту профессиональных, трудовых и иных гражданских социально-экономических прав и интересов членов профсоюза»; с образованием в России самостоятельного профцентра- ФНПР (Федерация независимых профсоюзов России) - Профсоюз работников народного образования и науки вошел в него. Учредительный съезд Профсоюза работников народного образования и науки РФ избрал председателем профсоюза В.М. Яковлева.

Все это накладывало свою печать на организационную культуру, определяя возможности и границы жизнедеятельности профсоюзных организаций образовательных учреждений. Как заявлял неоднократно Б.Грасиани: «Даже люди редких достоинств зависят от своего времени» [38].

Предпринятая в январе 1992 года «либерализация цен» резко ухудшила материальное и социальное положение работников образования и всей системы образования в целом, наложила свой отпечаток на корпоративную культуру как Профсоюза, так и всех учреждений высшего профессионального образования. В это напряженное время правительство принимает, без особых оговорок, рекомендации мирового банка (МБ) по вопросам российской системы образования. Банком была предложена стратегия вывода государства из сферы образования, сужения государственных гарантий и обязательств. Профсоюз выступил с требованием не

допустить реализации рекомендаций МБ. Под давлением активной позиции Профсоюза в июле 1992 года был принят Закон «Об образовании», а чуть позднее Закон «О сохранении статуса государственных и муниципальных образовательных учреждений и мораторий на их разгосударствление и приватизацию».

Но властные структуры продолжали курс на разрушение интеллектуального потенциала России. В этой ситуации была проявлена профсоюзная международная солидарность. Лидеры мирового профсоюзного движения, крупнейшая международная отраслевая организация, объединяющая 258 учительских профсоюзов их 140 стран мира, подвергли острой критике российские власти и выразили свою солидарность с работниками отрасли. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) отметила, что в результате непродуманной реформы сама система образования России оказалась под реальной угрозой разрушения [39].

В этих условиях для выработки совместной позиции профсоюзов бюджетных отраслей по защите социально-экономических интересов работников, формирования единых требований к органам государственной власти и координации своих действий 16 апреля 1993 г. Профсоюз работников народного образования и науки РФ совместно с Профсоюзом работников здравоохранения РФ и Российским профсоюзом работников культуры провозгласили создание Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной (бюджетной) сферы Российской Федерации.

Создание Ассоциации отвечает и законодательной базе. По Закону социальными партнерами Правительства РФ на федеральном уровне являются не отдельные профсоюзы, а объединения отраслевых профсоюзов, каковым и является Ассоциация. Взаимодействие в рамках Ассоциации профсоюзов непроизводственной сферы в значительной мере уменьшило возможности властных структур строить свои действия на принципе разделения и противопоставления интересов учителей, врачей, работников культуры, выделения той или иной категории работников или отрасли за счет ограничения прав и интересов других работников бюджетной сферы.

Правительство не оставляло своих намерений. Весной 1994 года Госкомимущество РФ подготовило законопроект о приватизации законодательных учреждений, осенью того же года законопроект «О разгосударствлении и демополизации в образовательной сфере», что вызвало крайне негативную реакцию Профсоюза и всего образовательного сообщества России. Эти законопроекты не получили поддержки в Федеральном собрании РФ. Профсоюз пояснил, что он не против создания негосударственных, частных учреждений, но их создание не должно ухудшать положение государственной системы образования.

Принципиальную позицию занял Российский Союз ректоров (РСР). На III съезде (в мае 1994 г.) была дана оценка сложившейся ситуации: государство «не справляется со своими обязанностями по поддержке и развитию высшего образования»...

«Продолжает сокращаться численность преподавателей и студентов. Свертываются научные исследования, угасают признанные в стране научные, педагогические и конструкторские школы. Практически прекращено новое строительство для нужд высшей школы, резко уменьшилось издание учебной литературы», что «таит угрозу для будущего России, чревато духовной и экономической катастрофой, может негативно сказаться на уровне и образе жизни большинства россиян»...

«Нет и не может быть таких политических и экономических идеалов, которые бы оправдывали разрушение отечественной системы высшего образования и связанные с этим материальные и интеллектуальные утраты национального масштаба»...

Отраслевому профсоюзу вместе с Союзом ректоров удалось создать правовые основы защиты высшего образования и его работников. Об этом свидетельствует Закон РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

В нем предусмотрено выделение 3% расходов из федерального государственного бюджета на финансирование вузов. Закон вступил в силу 22 августа 1996 года. Однако бюджеты страны последних лет XX века показывают, что в них закладывались гораздо меньшие ассигнования. Более того, правительство приняло

Постановление №600 от 17.07.98, по которому предусматривалось резкое сокращение средств на образование.

В этих условиях Профсоюз занял активную позицию при подготовке изменений и дополнений в Закон «Об образовании», который подвергался непрерывным атакам «приватизаторов». Речь шла прежде всего о том, чтобы внести запись: «образовательные учреждения приватизации не подлежат» и сохранить в Законе положение о приоритетном финансировании затрат на основе нормативов. В январе 1996 года, с учетом предложений Профсоюза Закон в новой редакции был принят.

Второй съезд Профсоюза (апрель 1995 года) принял «Основные направления деятельности Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 1995 – 1999 гг.»:

- Поддержка государственной системы образования в целях обеспечения конституционных гарантий граждан на образование.
- Защита трудовых, профессиональных, социально-экономических интересов работников образования.
- Социальная защита студентов.
- Развитие социального партнерства.
- Позиция Профсоюза в отношении выбора стратегии развития экономики страны.
- Обеспечение общественной поддержки сферы образования.
- Международная деятельность Профсоюза.
- Информационное обеспечение и популяризация деятельности Профсоюза.

Несмотря на предпринимаемые Профсоюзом действия, политика Правительства РФ ухудшала положение работников образования. Это привело к серьезному обострению социальной ситуации во всей сфере образования и, как следствие, нарастанию забастовочного движения в России. Так, по данным статистики, в 1997 году забастовки работников образования составили 91,8% всех забастовок в стране. Профсоюз возглавил эту борьбу, ввел ее в законодательное русло и поэтапно решал социально-трудовые и экономические проблемы работников отрасли и образовательной системы в целом. Это выражалось в единых общероссийских действиях в защиту системы образования. «Стачки и другие ак-

ции протеста не самоцель, а средство для достижения конструктивного диалога» - заявил председатель Профсоюза В.М. Яковлев. Положение начало улучшаться, появились положительные тенденции, но ситуация в системе образования продолжала оставаться сложной, в ряде субъектов Российской Федерации долги по заработной плате превышали 5-6 месяцев. Не исчезла и угроза приватизации образовательных учреждений.

В мае 1998 года созывается Съезд ректоров вузов России, что явилось этапным моментом в борьбе с антикризисными акциями Правительства РФ. Солидарность берет на съезде верх. Съезд объединяет свои усилия с действиями отраслевого Профсоюза работников образования и науки. Солидарность двух ячеек гражданского общества - Союза ректоров и отраслевого Профсоюза работников образования и науки, их конкретные совместные действия вынудили Правительство России сменить политику в области образования, назначить нового министра и, не отбрасывая идеи реформы, осуществлять ее иными методами, опираясь на требования, пожелания и поддержку общественности.

В апреле 2000 года собрался третий съезд Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Съезд констатировал, что, несмотря на затянувшийся период политических и экономических преобразований, система образования максимально сберегла, а по ряду направлений преумножила свой потенциал. Сохранено единое образовательное пространство, по-прежнему сотни тысяч преподавателей и учителей, переживающих тяжелые лишения, самоотверженно сохраняют приверженность образовательным традициям России.

Третий съезда Профсоюза особо выделил нормотворческую деятельность Профсоюза в сотрудничестве с Федеральным собранием РФ, Правительством и Министерством образования России. Профсоюз внес свой вклад в разработку Гражданского, Бюджетного, Налогового и Трудового кодексов РФ.

Но не произошло позитивных изменений ни в финансировании, ни в укреплении материально-технической базы образовательных учреждений, ни в уровне материального обеспечения работников образования и студентов.

В 89 субъектах РФ к этому времени насчитывается 78 территориальных организаций профсоюза (областных, краевых, республиканских, Московской городской):

24 окружных организации Профсоюза
448 городских организации Профсоюза
1873 районных организации Профсоюза
96 349 первичных организаций Профсоюза, в том числе:

	Количество организаций
Профсоюзные организации школ, интернатных учреждений, детских домов, детских дошкольных учреждений, учреждений дополнительного образования	93 770
Профсоюзные организации высших профессиональных образовательных учреждений (вузов)	649
Профсоюзные организации средних профессиональных образовательных учреждений (ссузов)	593
Профсоюзные организации начальных профессиональных образовательных учреждений (ПТУ)	520
Профсоюзные организации учреждений дополнительного профессионального образования предприятий и другие	817

Третий съезд Профсоюза работников народного образования и науки РФ определил стратегию и тактику Профсоюза в начале третьего тысячелетия, закрепленную в основных направлениях деятельности Профсоюза на 2000-2004 гг.

К январю 2002 года Профсоюз работников народного образования и науки РФ объединял 5 537 327 человека, причем последнее десятилетие наблюдалась устойчивая тенденция к увеличению численности членов профсоюза, причем во всех профессиональных группах [39], (см. рис. 1, см. табл. 1).

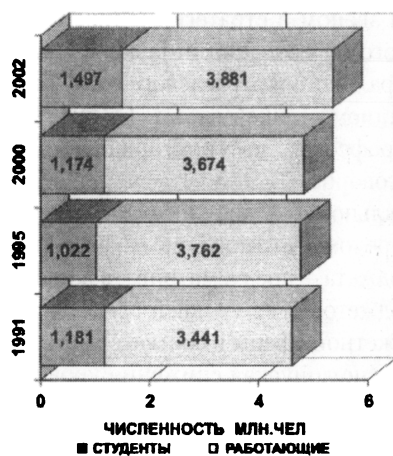


Рис. 1. Динамика изменения численности членов профсоюза

Таблица 1

СОСТАВ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ПРИЗНАКУ	
РАБОТАЮЩИХ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА	3 881 319
В ТОМ ЧИСЛЕ:	
РАБОТНИКИ ПРОСВЕЩЕНИЯ	3 386 293
РАБОТНИКИ ВУЗОВ	381 653
РАБОТНИКИ ССУЗОВ	40 815
РАБОТНИКИ ПТУ	29 033
РАБОТНИКИ ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ	43 525
СТУДЕНТОВ	1 496 976
В ТОМ ЧИСЛЕ:	
СТУДЕНТЫ ВУЗОВ	1 352 672
СТУДЕНТЫ ССУЗОВ	133 547
СТУДЕНТЫ ПТУ	10 757
НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ	159 032

Важным звеном в стратегии и тактике Профсоюза работников народного образования и науки РФ стала система соглашений от Генерального и отраслевого соглашений между Российским руководством высшей школы (Министерством РФ) и ЦК отраслевого профсоюза до территориальных соглашений и коллективных договоров.

В Генеральном соглашении была записана рекомендация, призванная переломить отношение к образованию на стадии формирования бюджета, - предусматривать в проектах федерального бюджета и бюджетов всех уровней средства на оплату труда работников бюджетной сферы в соответствии с действующим законодательством (не допуская снижения уровня средней зарплаты в бюджетных отраслях ниже 85% средней зарплаты в промышленности). Генеральное соглашение становится документом, на основе которого осуществляется защита трудящихся бюджетных отраслей.

Нельзя недооценивать и роль территориальных соглашений в механизме социальной защиты работников вузов. Одним из таких соглашений, например, в Свердловской области было Соглашение о сотрудничестве, поддержке и развитии высшей школы, заключенное между Администрацией и вузами области на 1995-1996 гг. Оно включало уже 8 конкретных программ. Для их подготовки и реализации необходим был координирующий орган. В Свердловской области такой орган был создан - Фонд высшей школы. Он работает в тесной связи со всеми заинтересованными сторонами (правительство области, Совет ректоров, обком отраслевого профсоюза, Совет председателей профкомов вузов), обеспечивая взаимопонимание между ними и сотрудничество в защите интересов трудовых коллективов и каждого вузовского работника. Одним из основных элементов системы социального партнерства в образовательных учреждениях всех видов и типов являются коллективные договоры. Они позволяют значительно улучшить положение работников образовательных учреждений по сравнению с тем, как это определено законодательством Российской Федерации.

Законы приняты. Соглашения подписаны. Но для того чтобы они действовали, профсоюзам необходимо бороться за свои права, используя все наработанные методы и процедуры, опираясь на корпоративную культуру организации, на складывающуюся профсоюзную корпоративную культуру, как индикатора и регулятора поведения, обеспечивающую сохранение и наполнение опыта, единства и твердости в отстаивании своих завоеваний.

Полтора года практики применения Трудового кодекса РФ (далее - Кодекс) показали, что он реально работает. Тем не менее, в Кодексе имеются многочисленные неточности, противоречия и пробелы в регулировании.

Так, направленная на защиту прав и интересов работников правовая норма, предусмотренная статьей 142 Кодекса, которая в качестве меры самозащиты предусматривает право работников в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу на весь период задержки, стала правилом, которое хотя и закреплено законодательно, но не получило механизма его реализации.

В результате работники зачатую на свой страх и риск идут на то, чтобы воспользоваться такой самозащитой, поскольку не знают, будет ли сохраняться за ними на период приостановки заработная плата (или ее часть) и каковы гарантии ее выплаты, должны ли они на время приостановки находиться на своем рабочем месте и если нет, то может ли это повлечь санкцию в виде увольнения за прогул?

Профсоюзы нашли некоторые подходы к решению этих проблем, закрепляя соответствующие положения о сохранении всей заработной платы или ее части за время приостановки в коллективных договорах и соглашениях, а судебная практика пошла по пути признания времени приостановки временем простоя по вине работодателя с оплатой его согласно части 1 статьи 157 Кодекса РФ (не менее 2/3 средней заработной платы работника), хотя эти вопросы требуют прежде всего законодательного регулирования. Позицию Профсоюза подтверждает и позиция Верховного Суда РФ, который считает, что дать четкую формулировку того, в каком порядке работник может реализовать свое право на

приостановку работы из-за задержки заработной платы, должен не Верховный Суд РФ в своем постановлении Пленума, а законодатель, т.е. Государственная Дума.

Кроме того, статьей 236 Кодекса впервые в трудовом законодательстве предусмотрено установление материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы.

При этом необходимо иметь в виду, что согласно статье 136 Кодекса заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, а оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Профсоюз считает, что при применении статьи 236 Кодекса важно учитывать, что в данном случае во взаимосвязи со статьей 234 Кодекса материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы является безусловной.

Результатом последовательной, настойчивой деятельности Профсоюза, одним из главных требований которого на протяжении последних трех лет было восстановление правовой и финансовой ответственности государства за положение школы, явилось принятие Федерального закона от 7 июля 2003 г. № 123-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся финансирования общеобразовательных учреждений».

Этот закон, закрепляющий финансово-экономический и организационно-правовой механизмы обеспечения устойчивого финансирования муниципальных общеобразовательных учреждений, был подписан 7 июля 2003 года Президентом РФ В.В. Путиным и вступил в силу с 12 июля 2003 года.

Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 123-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся финансирования общеобразовательных учреждений» вносит поправки в Закон РФ «Об образовании», Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Бюджетный кодекс РФ, предусматривая установление

компетенции Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в части обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях и соответствующего порядка финансового обеспечения этих гарантий в рамках регулирования межбюджетных отношений.

Указанный закон предполагает в качестве правовой основы для практической реализации соответствующего финансового механизма обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования в общеобразовательных учреждениях утвержденные в установленном порядке:

- государственный стандарт общего образования;
- федеральные нормативы финансирования общеобразовательных учреждений;
- нормативы расходов субъектов РФ на реализацию государственного стандарта общего образования на уровне не ниже федеральных нормативов.

Для практической реализации вышеуказанного закона принципиально важное значение имеет то обстоятельство, что вопросы компетенции в области образования регулируются также и Федеральным законом от 4 июля 2003 г. N 95-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации".

Федеральный закон от 4 июля 2003 г. N 95-ФЗ относит к ведению органов государственной власти субъектов РФ решение вопросов:

- обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях путем выделения субвенций местным бюджетам в

размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в соответствии с нормативами, установленными законами субъекта Российской Федерации;

- предоставления начального и среднего профессионального образования (за исключением образования, получаемого в федеральных образовательных учреждениях, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации).

Важно понимать, что реализация этого Федерального закона (от 4 июля 2003 г. № 95-ФЗ) увязана с внесением изменений и дополнений в Бюджетный и Налоговый кодексы. А поскольку фактическая реализация «нашего» Федерального закона (от 7 июля 2003 г. № 123-ФЗ), касающегося изменения порядка финансирования муниципальных общеобразовательных учреждений, будет проводиться с учетом вышеназванного Федерального закона, не трудно предположить, что процесс этот будет сложным и на него потребуется определенное время. В частности, необходимо будет разработать и утвердить нормативные правовые акты как на федеральном, так и на региональном уровнях, т.е. по сути сформировать новую правовую финансовую базу обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общего образования.

В течение августа 2003 года представители Профсоюза работников образования и науки, Профсоюза работников здравоохранения дважды приняли участие в проведении консультаций на заседаниях рабочей группы, созданной Координационным советом центристских фракций и групп в Госдуме РФ по вопросу о порядке дальнейшего повышения оплаты труда в бюджетной сфере, в том числе через введение новых условий оплаты труда.

Судя по результатам проведенного Минфином РФ с центристскими фракциями и депутатскими группами Государственной Думы РФ так называемого «нулевого» обсуждения проекта Федерального закона «О федеральном бюджете на 2004 год»,

стало понятно, что ни Правительство РФ, ни представители указанных фракций в Государственной Думе так и не прислушались к мнению Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ и не намерены искать взаимоприемлемые решения для проведения очередной индексации заработной платы в бюджетной сфере в 2004 году.

Профсоюз еще раз заявил, что непроведение очередной индексации заработной платы в 2004 году, намерение ограничиться проведением одноразовой 33%-ной индексации зарплаты работников бюджетной сферы (с октября 2003 г.) за весь трехлетний период - с декабря 2001 по 2004 гг. включительно (тогда как зарплата в промышленности продолжает увеличиваться не менее чем на 25-30% в год), приведет к реальному снижению уровня жизни работников образования, всех бюджетных отраслей. В сфере образования уровень заработной платы к концу 2004 года в этом случае составит не более 41% от уровня средней заработной платы в промышленности. Для сравнения: средняя зарплата в образовании в 1 квартале 2002 года (после повышения ставок и окладов ЕТС в декабре 2001 г. в 1,89 раза) составила около 61%, за 2002 г. – 55,7%, а в 1 полугодии 2003 г. – уже только 52,4% от зарплаты в промышленности. При этом в каждом третьем регионе России это соотношение еще хуже.

Работники образования, здравоохранения, культуры, призванные обеспечивать основные конституционные гарантии граждан, больше не желают быть заложниками неурегулированных межбюджетных отношений, негативных последствий перманентной перестройки налогового и бюджетного законодательства, непродуманных экспериментов по перераспределению между властными структурами разных уровней полномочий в сфере оплаты труда.

Профсоюзные лидеры максимально использовали августовские совещания 2003 года в условиях предвыборной ситуации для формирования общественного мнения, чтобы подтолкнуть Правительство России, депутатов Государственной Думы РФ, Совет Федерации Федерального Собрания РФ к поиску совместного решения проблемы финансирования в 2004 году, проведения

очередной индексации заработной платы работников учреждений образования и других бюджетных отраслей во всех регионах России.

Профсоюзам бюджетной сферы при активной поддержке Государственной Думы РФ удалось приостановить реализацию предложенного Минтрудом России проекта концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, а также предложенных Минобразованием России принципов построения отраслевой системы оплаты труда работников образования, которые не предусматривали минимальных государственных гарантий по уровням ставок и окладов работников образования и были недостаточно проработаны с точки зрения создания материальной заинтересованности для сохранения кадрового состава, привлечения в систему образования молодых кадров, стимулирования квалифицированного, качественного труда, и не обеспечивали конституционное право граждан на образование.

Эффективность защитной социально-трудовой, представительской функции профсоюзов зависит от выполнения законодательства Правительством РФ, работодателем. Поэтому взаимодействия, договорные соглашения профсоюза с работодателем, органами власти - функция социального партнерства становятся ведущим направлением деятельности, и не в малой степени успех дела зависит от авторитетности, профессионализма, ответственности, влияния профсоюза и лидера-руководителя.

Профсоюз работников народного образования и науки РФ был одним из немногих, кто вел конструктивный диалог с властью. Этому во многом способствовала личность председателя Профсоюза В.М. Яковлева. Он находил новые возможности в защите системы образования России, был принципиален и доброжелателен. В 1997 году В.М. Яковлев признан, по итогам экспертного опроса учительской газеты, «Человеком года». По итогам конкурса, проведенного журналом «Профсоюзы и экономика», В.М. Яковлев признан «Профлидером 1998 года», а в декабре 1999 года он награжден орденом Дружбы народов.

Усилению профессионализма в действиях Профсоюза способствовала его интеграция в мировое сообщество.

Налаживание международных контактов происходило с первых лет становления Профсоюза, при этом и на международном уровне он был вынужден доказывать свою подлинную независимость и демократическую сущность, отстаивая интересы работников образования. Во главу угла ставится чисто прагматический подход, а именно: четкая, жесткая ориентация на решение конкретных проблем учительского сословия России и входивших в профсоюз представителей академической и вузовской науки. Вотных: тщательно оберегаемый принцип независимости в области конкретного ведения международной политики, допускающий учет мнения федерального профсоюзного руководства, но при опоре, прежде всего и главным образом, на основополагающие принципы самого профсоюза.

С 1995 года, когда Профсоюз был принят в Интернационал образования, открылась возможность более эффективного взаимодействия с такими межгосударственными организациями, как ЮНЕСКО, МОТ, Всемирный банк и др. Российский профсоюз работников народного образования и науки стал частью общей мировой семьи общеобразовательного сообщества, получил доступ к современной информации о тенденциях развития образования в мире [39].

Благодаря совместным усилиям Центрального комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ, территориальных комитетов, первичных профсоюзных организаций постепенно удалось укрепить Профсоюз, повысить его авторитет во всех уровнях органов власти и управления. ЦК Профсоюза сумел установить деловые отношения с Министерством образования РФ, с комитетом по образованию и науке Государственной Думы Федерального собрания РФ.

Профсоюз участвует в обсуждении стратегии и выработке общеузовских стратегических и тактических программ, влияет на выбор приоритетов во всех сферах жизни учреждений высшего профессионального образования.

Таким образом, поскольку корпоративные цели Профсоюза и его членских организаций совпадают с общенациональными интересами в области образования, профсоюз занял одно из ве-

дущих мест в отстаивании интересов трудящихся, сформировал себя как сильная независимая организация, а его корпоративная культура оказывает серьезное влияние на отраслевую корпоративную культуру и корпоративную культуру вузов и вузовских профсоюзных организаций.

2.2. Формирование корпоративной культуры УГТУ-УПИ. Исторический аспект

Корпоративная культура учреждений высшего профессионального образования – основа и опора корпоративной культуры вузовских профсоюзных организаций.

Корпоративная культура УГТУ - УПИ – это отражение истории циклического создания, выживания и развития университета, его стремления к лидерству. Это множество взаимодействий, качеств и свойств личностей четырех поколений, передача их опыта современникам. Реальная корпоративная культура УПИ отражает общее дело, общественные, естественные связи этих поколений. Это внутренний мир сотрудников и студентов, мотивационные ресурсы роста, организационные ценности, отношение к человеку, к качеству работы. Это труд индивидуальностей - членов всех подразделений университета, совместно работающих, пронизанный ответственностью, доверием. Это нравственные нормы, закрепляемые в традициях и общественном мнении, в подсознании и открыто формально в коллективном договоре, в Уставе.

История всегда остается реальной силой, воплощаясь в корпоративной культуре организации. Создание и развитие корпоративной культуры УГТУ-УПИ – это исторически (1920-2003 гг.) и социально непрерывный творческий процесс, проявляемый в новых идеях, традициях, нормах и способах их реализации. Это высокая степень новаторства приёмов и правил в создании и совершенствования огромнейшей материальной базы УПИ, инфраструктуры для науки, учебы, спорта, отдыха, а также объектов, не имеющих натурально-вещественной формы. Это архитектура

учебных и не учебных зданий, интерьеров, дизайн внутренних помещений, оформление открытого физического пространства вокруг УПИ. Фасад УПИ – символ университета и один из символов города Екатеринбурга. Все это выступает средствами кодирования информации. Создает в головах и душах современников, суждения о мужестве и красоте, жизнедеятельности УПИЙцев – предшественников.

Это уникальная философия управления и ее повседневная реализация, понимание работниками и студентами университета порядка, при помощи которого ведутся дела в УГТУ, и их готовность, ответственность вносить свой вклад в общее дело. Это ценности, не поддающиеся формализации.

Это совместный опыт, умение, знания, общая психология людей, осуществляющих качественную подготовку инженерных кадров по 111 специальностям на 134 кафедрах, 97 из них выпускающие (за 82 года выпущено 160 тысяч специалистов) для отраслей материального производства – металлургического, машиностроения, энергетики, строительства, атомного и ракетно-космического комплекса и других востребованных специальностей, в том числе нематериального производства. 25 лет в университете успешно работает факультет гуманитарного образования в составе восьми кафедр, из них пять выпускающие.

Это ценности взаимодействия ученых в реализации крупных исследовательских проектов, инновационных программ, в том числе международного уровня.

Это подготовка научных кадров по 56 специальностям в аспирантуре и 30 специальностям в докторантуре.

Это сотрудничество с промышленными предприятиями, академическими и отраслевыми институтами, родственными вузами. УГТУ-УПИ находится в состоянии постоянного обмена с внешней средой, непосредственным окружением является деловая среда: потребители услуг и продукции организации инфраструктуры, государственные муниципальные органы и т.п.

УГТУ привлекателен на международном рынке образовательных услуг. Широкий спектр образовательных услуг университет предоставляет иностранным студентам, аспирантам, стажерам с

1947 года. Немало выпускников УГТУ занимают высшие позиции в социальной иерархии зарубежных стран. Расширяются зарубежные научные контакты. Одним из направлений международного сотрудничества является осуществление совместных проектов по исследовательским программам, проведение международных семинаров, симпозиумов, конференций, а также приглашение на работу ученых и исследователей из других стран. Активное сотрудничество с различными международными организациями.

Создают и обогащают корпоративную культуру качества коллектива, 2000 научно-педагогических работников, прежде всего 260 докторов наук, профессоров и 1200 кандидатов наук, доцентов. Среди них 41 Заслуженный деятель науки и техники РФ и 59 Заслуженных работников различных отраслей промышленности, высшей школы культуры, физической культуры, заслуженных изобретателей. Доля остепененных составляет 66,8 % от общего числа штатных преподавателей (норматив 62%). Коллектив преподавателей, сотрудников заслужил достойную оценку студентов. Эта оценка зафиксирована социологическими исследованиями мониторингового характера: «Студент – 95», «Студент – 99», «Студент – 2003». Респондентам был задан вопрос: «Удовлетворены ли вы избранным вузом, осваиваемой профессией?» Ответ студентов УГТУ-УПИ: «Вполне удовлетворены»: в 1995 г. – 42%, а в 1999 г. – 68%, т.е. рост интереса студентов к университету, к профессии увеличился в 1,6 раза, причем 85% студентов готовы работать по специальности. В 2003 году удовлетворены вузом и профессией 90% студентов университета.

Корпоративная культура УГТУ вобрала в себя достоинства научных школ. Уже в первые годы в УПИ В.Е. Грум-Гржимайло, Н.Н. Барабошкиным, И.А. Соколовым основаны крупные уральские научные школы. Научные школы, их лидеры поддерживались с сохраняющийся преемственностью на протяжении всей истории УГТУ-УПИ. На каждом факультете университета можно проследить развитие научных школ. Образно – это своеобразная «родословная» в виде разветвленного дерева, в основании которого стоит родоначальник, а на самых «свежих» ветвях - аспиранты (даже студенты). Каждая веточка означает новое ответвление

или направление. Прослеживается преемственность поколений ученых и педагогов. В то же время в стенах этих школ появляются неформальные нормы и правила являющиеся социальными регуляторами жизнедеятельности работников университета. В школах работают сотрудники кафедр, лабораторий и других подразделений, они тесно связаны с работниками экспериментально-производственного комбината. На базе этих неформальных норм, правил создается среда единого университетского сообщества, обеспечивающая связь работников разных коллективов.

Сознание, поведение отдельного сотрудника не является только продуктом целенаправленного воздействия. Результат любого действия богаче его цели, каждый участник коллективной научной работы наделяет свои действия индивидуально личностным смыслом. Вот почему инакомыслие и является нормой партнёрских отношений. Корпоративная культура УГТУ – сотрудничество через состязание идей – диалог партнёров по поиску истины. Учёные УГТУ-УПИ – люди с очень сильной ориентацией на работу и предпочтением к решению трудных проблем. Они не склонны к обострению соперничества, а стремятся достичь цели диалога – обмена сущностными силами его участников.

Первейшим источником корпоративной культуры являются разносторонние многогранные решения, программы, идущие от ректората и выдающихся ученых, педагогов. Другой фундаментальный источник корпоративной культуры - уникальные научные школы - авангард осуществления видения и миссии университета. Важнейший источник корпоративной культуры – коллективный договор, как результат коллективного творчества всех факультетов, кафедр, сотрудников университета. Есть и неосознанное, неформулированное корпоративной культурой. По университету «ходят» и неформальные правила, часть из них закрепляется в решениях, а другая остаётся неосознанной, не сформулированной письменно. Она передаётся из уст в уста, от человека к человеку, от одного коллектива к другому, от поколения к поколению. Взятые вместе все эти нормы и правила составляют традиции, они становятся образцами как осознанного, так и неосознанного создающего поведения. Они создают единые для

всего коллектива понятия, нормы, образцы для подражания и, как следствие, единые по своей направленности действия.

В УГТУ-УПИ стабильность, доверие, взаимодействие ректората, факультетов, кафедр, сотрудников обеспечиваются единством слова и дела. Через собрания, встречи, участие в студенческих слетах, конкурсах ректор подключает интеллектуальные и духовные ресурсы профессорско-преподавательского состава, сотрудников, студентов к своим замыслам. Он раскрывает свое видение развития университета, место и роль факультетов, кафедр, сотрудников, студентов в осуществлении программ деятельности УГТУ-УПИ. И тем самым придаёт работе сотрудников характер вызова, пробуждая в них определённые мотивы. Мотивация становится реальным составным элементом корпоративной культуры

Современная корпоративная культура университета опирается на культуру, созданную предшественниками. Она во многом отражает ценности ее основателей руководителей - первой когорты ректоров 20-х годов XX века. Они имели ярко выраженные индивидуальные начала, были уникальными личностями и вместе с тем, имели общие черты в своей жизненной позиции. Это люди, одаренные природой, с глубокими знаниями, новаторы с широкой эрудицией, ученые-организаторы с высокой гражданственностью.

Большинство из них училось и в России, и за границей, некоторые были на стажировке в западноевропейских вузах. Они щедро передавали коллегам и коллективу культурные, научные достижения не только в российском, но и в европейском контексте. Каждый из ректоров УПИ стремился к управляемому росту вуза и каждый по-своему, в свое социальное время, добивался этого. Канадские исследователи Ф.Р. Манфред, Кет де Врие и Дени Миллер пришли к заключению, что существует определенная связь между психопатологическими критериями, определяющими поведение руководителей, и культурой организации. [5]

Руководство УПИ выражало объективный ход вещей и критически подходило к делу, сопротивлялось выполнять навязываемые политические функции. Это поведение противоречило установкам политического режима. В 1930 году по своему волею руководства страны УПИ разделили на десять отраслевых ин-

ституты. Власть не прислушивалась к разумным аргументам коллектива, видных педагогов, выдающихся ученых, которые предлагали приемлемую организационную структуру, систему и процедуры управления вузом. И поскольку на стороне ректора, профессоров была духовная сила, им удалось, в конечном счете, сохранить УПИ, его научно-педагогический персонал, единую материальную и учебную базу, социальную инфраструктуру, воссоздать УПИ. Но ректоров уничтожали как морально, так и физически, из 12 ректоров довоенного времени шесть были расстреляны. Это «след», внутренняя память УГТУ-УПИ.

Выдающиеся деятели того времени внесли значительный вклад в основание корпоративной культуры УГТУ-УПИ.

Деловое кредо первого директора Уралполитеха профессора А.Е. Маковецкого: «Только ученый, работающий научно сам и следящий за развитием своей специальности, может действительно учить других – в противном случае ему не место в высшей школе». Этот девиз претворили в жизнь все руководители УГТУ. Они заботились о развитии человека, об интеллектуальном капитале коллектива в научной и учебной сферах. Научно-исследовательская работа и учебный процесс в подготовке инженерных и научных кадров в УПИ с того времени неделимы.

Корпоративная культура преподавателей и студентов УПИ проявила себя в годы Великой Отечественной войны и пополнила её комплекс благородных ценностей, представлений, убеждений, поведенческих норм. В самом начале войны сотни студентов и сотрудников УПИ, охваченные настоящим чувством патриотизма, добровольно ушли на фронт. А всего в годы войны на фронтах сражались более полутора тысяч студентов института, свыше шестисот сотрудников, в том числе - более ста научных работников.

Смысл всей жизни и деятельности сотрудников и студентов УПИ во время войны определял девиз: «Все для фронта! Все для Победы!»

Решать сложные, диктуемые войной научно-технические проблемы, решать их в кратчайший срок коллективу института помогали достижения фундаментальной науки, сложившиеся еще

в довоенное время научные школы профессоров Ф.Ф.Вольфа, А.Ф.Головина, О.А.Есина, С.Г.Мокрушина, И.Я.Постовского, В.И.Смирнова, Н.А.Тананаева, К.Н.Шабалина М.М.Карнаухова, И.А.Соколова и другие.

Ученые УПИ участвовали в создании нового вооружения, в совершенствовании орудий труда, новой технологии, внесли существенный вклад в энергосбережение. Руководил институтом в довоенные и военные годы Аркадий Семенович Качко. Работа была столь многогранной, что трудно сказать, что не сделали сотрудники и студенты УПИ в помощь промышленности, сельскому хозяйству, городу, области, раненым в госпиталях. Раненые гибли в госпиталях страны не столько от ран, сколько от гнойных инфекций и газовой гангрены. Кардинально решило эту острейшую проблему создание и производство учеными УПИ под руководством И.Я.Постовского нового медицинского препарата - сульфидина.

Плодотворной была деятельность всех научных школ института. Вот некоторые направления: пусковые калибровки высокопроизводительных непрерывных прокатных станов, новые технологии производства прокаткой электродной проволоки, получения качественных гильз для снарядов (А.Ф.Головин); исследования по увеличению извлечения кобальта из шламов от конвертирования никелевых штейнов, что обеспечило производство качественных сталей (В.И.Смирнов); разработка и внедрение технологии получения биметалла для пуль и снарядов (О.А.Есин, А.И.Левин); кокильное литье мин и снарядов, изготовление в кокилях башен танков (А.А.Горшков); создание катализатора беспламенного разогрева машин (С.Г.Мокрушин, Б.Г.Перетц); бесстружковый метод анализа сплавов, состава трофейных материалов (Н.А.Тананаев); новые методы сварки брони (Н.С.Сиунов, Г.П.Михайлов); новые огнеупорные материалы (П.С.Мамыкин); новые методы переработки уральских бокситов (Ф.Ф.Вольф); производство вагонных колес из отбеленного чугуна (И.Н.Богачев, А.А.Горшков) и т.д. Ученые трудились всюду, где нужен был их интеллект. Они умело сочетали педагогическую работу с исследованиями для нужд фронта.

Военное производство Урала крайне нуждалось в притоке квалифицированных инженеров. Тяготы войны не снизили качества учебы, хотя значительная часть учебных площадей института была занята заводами. Учебный процесс проходил только на пятом и кое-где на четвертом этажах учебных зданий. Было голодно. Директор института А.С.Качко радикально использовал возможности армейских частей УралВО для усиления питания студентов. Он всегда ставил во главу угла заботу о человеке. В этом была его сила управления вузом.

С 1942 года в институт из госпиталей стали возвращаться фронтовики, демобилизованные в связи с ранениями. Фронтовики вносили в климат института энергию, одухотворение, неистребимую жажду знаний. По свидетельству очевидцев, А.С.Качко знал фронтовиков в лицо. Профком создал сектор по работе с участниками Великой Отечественной войны. К концу 1943 года фронтовиков-студентов и преподавателей насчитывалось уже более 300 человек, а к концу войны... около шестисот. Все они были удостоены боевых наград. Особую гордость коллектива вызывали подвиги одиннадцати питомцев института, получивших высокое звание Героя Советского Союза. Это - Н.А.Аникин, В.И.Бадьин, М.П.Воронин, В.А.Дышинский, Н.М.Епимахов, П.Г.Коновалов, Н.И.Кузнецов, Б.П.Лысенко, Б.Г.Россохин, Н.И.Сыромятников, С.М.Черепанов. Перед главным корпусом университета установлен памятник Героям.

Самоотверженный труд ученых, сотрудников и студентов в тылу был отмечен государственными наградами: орденами и медалями, знаками отличия различных наркоматов. Впервые профессорам института было присвоено ' почетное звание заслуженных деятелей науки и техники. Этого звания удостоены А.Ф.Головин, И.Н.Кузьминых И.А.Соколов. Впервые в институте присуждены Государственные премии СССР профессорам И.Н.Богачеву, Ф.Ф.Вольфу, А.Ф.Головину, А.А.Горшкову, И.К.Кикоину, А.Н.Тананаеву, М.М.Карнаухову, И.Я.Постовскому. Институт получил благодарность Государственного Комитета Обороны СССР, телеграмму, адресованную руководству института, от И.В.Сталина со словами "братский привет и благодарность".

Костяком университета на поприще учебы, науки, воспитания в течение четырех десятилетий были ветераны Великой Отечественной войны. 27-и професторам – ветеранам войны присвоено звание «Заслуженный деятель науки и техники». Среди них есть лауреаты Ленинской премии и лауреаты Государственных премий. Шесть ветеранов войны избраны почетными профессорами УГТУ-УПИ. Они творчески формировали КК, постоянно поддерживали корпоративный дух УПИ, обеспечивая связь между сотрудниками разных поколений и подразделений. Возглавляли институт в послевоенные и последующие годы ветераны Великой Отечественной войны. Ректорами УПИ были А.С. Качко до 1951 года, Г.А. Пруденский (1951-1955), Н.С. Сиунов (1955-1966), Ф.П. Заостровский (1966-1986). С декабря 1986 года ректор – выпускник УПИ 1963 года, профессор С.С. Набойченко – достойный преемник своих предшественников [40].

В связи с 80-летием университета были взяты интервью у ветеранов Великой Отечественной войны, в частности, у профессора Е.И. Савинковой, прошедшей войну от начала до конца и возвратившейся после фронта на родную кафедру «Технология органических веществ». Е.И. Савинкова защитила сначала кандидатскую (1949), а затем докторскую (1969) диссертации. На вопрос: «Какое влияние оказала на Вас война?» Е.И. Савинкова ответила: «Война научила меня многому. Я прошла огромную жизненную школу. Научилась быстро понимать и оценивать людей по их творческому отношению к работе. Увлеченный человек – содержательный человек. Такие люди не живут за счет других людей, они отдают себя, так как есть что отдать: они профессионалы». Ясно, что ученый, педагог с такими качествами органично передавала научные ценности и культуру молодому поколению.

А вот, что говорят выпускники физико-технического факультета о своем первом декане фронтовике Е.И. Крылове: «Его личность, мудрость, доброта по отношению к студентам вселяла почтение. Он передал нам такие качества, как постоянное стремление к расширению своего кругозора, способность четко переключаться на новые направления деятельности, понимание роли

фундаментальных знаний и необходимость их непрерывного пополнения. Он был для студентов высшим авторитетом».

Истинным носителем корпоративной культуры УПИ, его истории является выпускник физтеха УПИ С. П. Распопин. Он вернулся в институт с фронтов Великой Отечественной войны с четырьмя ранениями, в том числе с двумя тяжелыми. Он стал доктором технических наук, Заслуженным деятелем науки и техники РФ, почетным профессором УГТУ- УПИ. Он в течение 30 лет возглавлял кафедру редких металлов. Его кафедра беспрецедентно в течение 20 лет среди выпускающих кафедр занимала первенство по итогам институтских смотров-конкурсов. Кафедра по своей специализации подготовила более двух тысяч инженеров. С. П. Распопин воспитывая специалистов, передавал своё ноу-хау. На его счету 146 авторских свидетельств, он подготовил 39 кандидатов наук, из них 9 сформулировали свои научные направления и стали докторами наук. С.П. Распопин был 44 года членом большого ученого совета университета. Он обладал удивительной способностью, умением сопереживать людям. Его отзывчивость и внимательность к окружающим была известна всем. Он - инициатор и организатор вовлечения в исследовательскую работу студентов со второго, третьего курса. Любовь к нему студентов и аспирантов была безгранична, влияние - огромно.

Кафедра редких металлов уникальна по результативности выпуска конкурентоспособных специалистов. За годы своей деятельности кафедра выпустила 2532 инженера. Из них 503 выпускника стали кандидатами наук, а 100 выпускников успешно защитили докторские диссертации; 4 выпускника стали лауреатами Ленинской премии, 54 – Государственной.

Долгие годы выпускник кафедры В.Ф. Коновалов работал министром атомной промышленности и энергетики СССР. Е.В. Ткаченко – министром просвещения РФ.

Все выпускники – приверженцы корпоративной культуры УГТУ-УПИ и каждые пять лет, начиная с 1964 года, встречаются в «alma mater».

В 1956 году комсомольская организация выступила с инициативой воздвигнуть памятник студентам, преподавателям и со-

трудникам, погибшим на войне. Деньги на памятник комсомольцы зарабатывали на субботниках и собирали из добровольных пожертвований. На всех факультетах начался поиск сведений о погибших, были организованы группы поиска. В оргкомитет одновременно со студентами приходили преподаватели-фронтовики. По проекту памятника был объявлен конкурс. Победил проект скульптора В. Друзина и архитектора – выпускника УПИ Г. Белянкина. Памятник был открыт 9 мая 1961 года.

Событием для развития организационной культуры института стало открытие в 1964 году музея УПИ – хранителя памяти о жизни и творчестве ученых, преподавателей, студентов. По характеристике родоначальника русского космизма Н.Ф. Федорова, музей является «храмом поминовения, а не осуждения».

Отлаженный механизм преемственности поколений – ценнейший капитал УПИ. Это чрезвычайно важно. В университет вливаются каждый год тысячи новых молодых людей – студентов, сотни аспирантов и преподавателей. Ежегодно открываются новые кафедры и несколько десятков специализаций. И живая человеческая корпоративная культура прививает им базовые ценности университета, побудительные мотивы к активной, качественной, ответственной, инновационной деятельности.

Важнейшим источником корпоративной культуры, корпоративного духа УПИ является актуализация и самореализация личности преподавателя и студента во внерабочее, внеучебное время, – прежде всего в массовом спорте и художественной самодетельности. В 1936 году в УПИ был открыт общественный институт культуры с отделениями литературоведения, истории, философии, экономической географии и кино клуб «Романтики - кинохроники». Студенты и преподаватели совместно занимались в драмкружках, хоре, в симфоническом, духовом, струнном оркестрах, джаз-оркестре, в ансамблях баянистов, песни и пляски, в вокальной группе, школе танцев. Спорт во все времена в УПИ - массовый и зрелищный. Все руководители института придавали важное значение физическому самосовершенствованию студентов и преподавателей. Ясную голову может обеспечить только могучее сердце и сильные легкие. Что интенсивно для мышц, то

интенсивно и для мозга, способствует рабочей активности и помогает не уставать. Жизнь студенчества в спорте создает у них атмосферу многогранного увлечения, взаимопонимания и взаимопомощи. Первые кружки любителей спортивных состязаний возникли в университете ещё в 20-е годы XX века. С 1935 года ежегодно проводились комплексные спартакиады. Возникла весенняя эстафета на приз институтской газеты «За индустриальные кадры». В 1939 году институт занимал 6-е место среди 78 вузов, принимавших участие во Всесоюзных оборонно-спортивных соревнованиях. В 1937 году в Свердловске впервые проведена эстафета на приз газеты «Уральский рабочий». Эту традиционную, престижную эстафету студенты УПИ выигрывали 25 раз. В 1943 году в УПИ была возрождена эстафета на приз газеты «За индустриальные кадры». И с тех пор она стала символом УГТУ-УПИ и проводится ежегодно как спортивный праздник, посвященный дню Победы, Дню печати. В конце 1945 года в УПИ был создан спортивный студенческий клуб. Спортивным успехам немало способствовал спортивно-оздоровительный студенческий лагерь (Песчаное), открытый в 1952 году.

В 1990-х годах создан студенческий центр «Звёздный». Его основными целями и задачами являются: организация внеучебной работы со студентами, работа студенческих клубов, объединений и кружков по интересам; широкое привлечение студентов к творческой деятельности. В центре работают: межвузовский центр правовой помощи студентам; студенческий отряд охраны правопорядка; клуб студенческой семьи.

Для большинства преподавательских кадров, ученых УГТУ-УПИ характерны смелость, риск, энтузиазм, увлечённость, любовь к делу, к красоте. У них сохранились истинно русский характер, сострадание, сопереживание – не забывать тех, кто рядом, и веселье. Положительная эмпатия – это и повышение авторитета руководителей.

Меняются многие представления, понятия, обогащенные реальной жизнью. И эта динамика на факультетах университета находит неравноценное своё отражение в корпоративной культуре. Корпоративная культура – это отбор того, что оправдано, что

приносит пользу коллективу. Корпоративная культура – не ситуационное явление, а личностное, поэтому представления о ней у членов коллектива только схожи, но неидентичны.

Корпоративная культура – система вербальных и невербальных правил, стандартов, норм, ценностей, которые разделяет большинство членов коллектива и понимает их более или менее однозначно и применяет как руководство в интеллектуальном повседневном труде и практической деятельности. Именно в деятельности, поведении людей корпоративная культура приобретает свою реальность.

С вступлением страны в рыночные отношения резко изменилось финансовое положение университета и управление им. Государственный университет стал выполнять две неразрывно связанные роли, две модели: прежде всего, государственной организации, управляющей знаниями, и трудовой ассоциации рыночной экономики (своего рода предпринимательского управления), приумножающей материальную базу и интеллектуальный капитал, согласовывая свои действия с законом спроса и предложения.

Первая роль основная, главная. Но нужен новый способ деятельности, новый образ действий первой модели, учитывающей основные законы рыночных отношений, чтобы вторая модель не заслоняла первую, а служила ей. И здесь опора на корпоративную культуру коллектива имеет ведущее значение.

Непреходящие ценности корпоративной культуры УГТУ-УПИ:

- умение сотрудничать с внешним миром;
- совершенствование внутренней среды университета, направленной на актуализацию и самореализацию личности, студента, сотрудника;
- единство целей учебной, научной и внеучебной работы и опора на группы, осуществляющие совместную деятельность;
- обновление кадров, ставка на молодёжь, единство поколений, их взаимообогащение;
- приоритетная поддержка научных школ;
- любящий студентов педагог; заботящийся о педагогах, сотрудниках, студентов – ректор;

- доверие во взаимодействии студентов, преподавателей, сотрудников;
- ориентация на развитие университета, факультета, кафедры. Инновация и качество работы;
- опора ректора на общественные организации, партнерские отношения с профсоюзом;
- оценка работника, студента по вкладу в общее дело;
- устойчивое развитие кафедр, в том числе за счёт тесных контактов с выпускниками, предприятиями, исследовательскими институтами;
- массовый спорт, физическое самосовершенствование студентов и преподавателей;
- поступки руководителей – пример в реализации общественных, организационных норм, ценностей. Эти ценности – базовые для программ, критериев, отношений;
- солидарность, взаимовыручка, поддержка.

Система корпоративной культуры создаёт среду, призванную определенным образом согласовывать деятельность и поведение сотрудников, кафедр и факультетов, свести их в определенное единство, синхронизировать и, следовательно, сохранять университет как целостность. Система обеспечивает совместимость, взаимодействие всей совокупности подразделений на единых принципах формальных и неформальных связей, на традициях, в которых закреплена корпоративная память, – зарабатывать капитал через интеллект. Зарабатывать делом, прежде всего, в основной, предметной деятельности – учебной работе, фундаментальных и прикладных исследованиях. Нужно было в новых условиях связать нематериальные активы с рыночными отношениями и учитывать исторически сложившийся культурный код коллектива, традиции управления.

Для руководителей университета характерно систематическое обновление деятельности, они постоянно добивались максимальной отдачи от каждой организационной единицы и отдельного работника, а также ответственность за общеуниверситетские сферы деятельности. Многие непреходящие ценности,

сложившиеся ещё до рыночных отношений, помогали им преодолевать трудности.

Главным качеством ректора и созданной им команды проректоров, деканов, заведующих кафедрами являлось умение выявлять и решать проблемы университета. В трудные времена они не отступали от главной цели. Главная цель - интеллектуальное, физическое и духовное развитие студента, подготовка научных кадров, фундаментальные исследования, разработка высоких технологий, внедрение электронной культуры. Осуществлять эту цель в начальный постсоветский период вузу приходилось в условиях:

- сокращения, а то и прекращения госбюджетных ассигнований;
- неготовности промышленности востребовать науку и оплачивать ее результат;
- извращенной демократии и криминального беспредела.

И вместе с тем, у руководства и коллектива был новый импульс деятельности - УПИ получил в декабре 1992 года новый статус – Уральский государственный технический университет - УПИ.

На основе анализа документов можно прийти к выводу, что коллектив УГТУ-УПИ успешно учился работать в принципиально иных условиях. Лидеры формулируют новые действенные механизмы, анализируют и преобразуют собственный опыт, коллектив осуществляет свою стратегическую цель.

Опираясь на факультеты кафедры, группы, осуществляющие совместную деятельность, руководство университета в 1993 – 1997 гг. осуществило оценку слабых и сильных сторон, издержек, ресурсов системы управления УГТУ-УПИ. Была выявлена уникальная взаимосвязанность сильных сторон УГТУ-УПИ, спрогнозировано будущее изменение в окружающей среде, найден новый набор взаимосвязанных действий и процедур их выполнения, которые должны были привести к достижению ближайших и долгосрочных результатов.

Это:

- * продолжать модернизировать материальную базу,
- * спасать и развивать науку, интеллектуальный потенциал университета;

- * развивать самостоятельность студенческих организаций с акцентом на то, чтобы студент взял на себя полную ответственность за свою воспитанность и культурность;

- * находить новые источники финансирования университета;

- * развивать и укреплять отношения с коммерческими структурами;

- * развивать международные связи;

- * увеличивать контингент зарубежных граждан, обучающихся в УГТУ;

- * укреплять традиции УГТУ-УПИ и одновременно вводить:

- новые технологии в учебный процесс;

- новые технологии в организацию научных исследований;

- современные технологии охраны и коммерциализации интеллектуальной собственности;

- новые специальности, кафедры, факультеты;

- интеграцию университетской научно-учебной деятельности с академической;

- новые технологии организации общественного питания;

- новые культурные ценности, гуманизацию образования;

- новую нормативно-правовую базу;

- новые технологии в организацию приема абитуриентов и трудоустройства выпускников;

- новые отношения администрации с профсоюзом;

- лучшее, чем в других вузах, материальное обеспечение и социальную защиту студентов, сотрудников и ветеранов.

Процесс разработки целей и средств развития университета, вовлечение общественности и сотрудников в их осуществление стали школой для ректора, проректоров, деканов, руководителей всех уровней и дали импульс к росту их управленческой культуры, создали команду руководителей - единомышленников.

Исторический опыт УПИ, артефакты, сложившие ценности и представления, творческое отношение к своей деятельности позволили коллективу, опираясь на четко выстроенные руководством понятные всем конкретные действия и ценности, на постоянный обмен с внешней средой и процесс внутренней интеграции,

идти своей УПИЙской дорогой. Все решал социальный фактор – люди. По- существу шло изменение и совершенствование арте- фактов, что, в свою очередь, изменяло людей. Работники эволюци- онировали вместе с новшествами. Коллектив проявил готовность выполнить задачи, раскрыть свой потенциал, войти в глубинные слои корпоративной культуры, то есть раскрыть, сформулировать материализовать ранее неосознаваемые представления и «встро- ить» их в систему разделяемых знаний и представлений. Так объ- единялись явные и неявные ценности и представления, выступая инструментом преобразований.

Рынок открыл новый этап в развитии корпоративной куль- туры, наполнил ее новым образом мыслей и действий по обеспе- чению ресурсами интеллектуального капитала в нужном месте и в нужное время. Встала задача - работать одновременно и на рын- ках образовательных услуг, и инноваций, и труда - получать мак- симальный эффект от участия в рыночных операциях. Ректорат добивался понимания каждым членом коллектива происходящих новых процессов и своей роли в них. В университете начали фор- мироваться соответствующие рыночным отношениям структур- ные подразделения. Центрами прибыли стали факультеты, кафед- ры, научные подразделения и малые коммерческие предприятия. Уже в 1992 году работали более сорока научно-производственных малых предприятий (МП). Ряд из них в последующие годы полу- чил статус институтов.

В 1993 году на базе действующих в университете МП орга- низовали концерн «УПИ-21», который стал координировать деятельность малых предприятий и, главное, создавать для них сферу услуг. В эти же годы было положено начало созданию цен- тра экспертиз. Далее, создали Центр инвестиций и трансфертных технологий, редакционно-издательский комплекс и информаци- онно-аналитический центр, который имеет выход в Интернет. В этом центре начали формироваться базы данных по научным раз- работкам предприятий региона, по правовым документам охраны интеллектуальной собственности и другие.

В течение многих лет УГТУ - головная организация по ре- ализации межвузовских инновационных программ. Накоплен

богатый опыт их осуществления внутри вуза и за его пределами, выращены квалифицированные кадры, умеющие умножать материальные и нематериальные активы.

Ещё в 1991 году была открыта российская инновационная межвузовская, научно-техническая программа (ИМНТП) «Разработка и освоение наукоемкой малотоннажной продукции по государственному заказу». Развитие ИМНТП и инновационных малых предприятий помогло сохранить в вузе научные коллективы. Они зарабатывали деньги за счет собственной научной и производственной работы. Малые предприятия имели тесные связи с учебным процессом, покупали для его нужд оборудование, компьютеры, обеспечивали студентов местами практики и дипломирования. Это было кстати, потому что многие предприятия ограничили доступ к научно-технической документации, рассматривая ее как интеллектуальную собственность, за руководство практикой стали требовать оплату. С самого начала развития инновационных программ - примерно 30% средств, получаемых на реализацию программ, передавалось на фундаментальные исследования. Сама практика, будущее МП требовали результатов фундаментальных исследований - без них создавался дефицит проектов.

Для раскрытия корпоративной культуры важно кратко показать одну из программ работы ученых УГТУ-УПИ середины 1990-х годов: «Трансфертные технологии, комплексы и оборудование в микроэлектронике, оптоэлектронике и лазерной технике». Проект имел три звена: в области создания и трансферта новых технологий; новых комплексов аппаратуры и оборудования; создания новых методик измерения.

В реализации программы участвуют 11 вузов Российской Федерации, в УГТУ исследования в рамках данной программы проходят на 12 кафедрах, представляющих 6 факультетов.

В 1996 г. участниками Программы произведено и реализовано 40 наименований научно-технической продукции на общую сумму 4,7 млрд. руб. (в 1995 г. соответственно 34 и 2,7 млрд. руб.), при всем том, что финансирование программы из средств госбюджета было в 1996 г. 0,886 млрд. рублей.

ких выставках. С 1993 года экспонаты вузов, сконцентрированные в УГТУ, представлялись на ежегодных выставках по конверсии, экологии, медицине, ТНП, водоочистке, вычислительной технике и выставках, организуемых компаниями “Сибирские ярмарки” и “Уралэкспоцентр”.

В настоящее время музейно-выставочные подразделения вузов города объединены в центр на базе УГТУ. Документы на утверждение такого центра подготовлены, одобрены на заседании совета проректоров по НИР вузов Екатеринбурга и переданы в 1996 году в Министерство общего и профессионального образования РФ.

Объединенный центр на базе УГТУ в 1995-1996 гг. организовал проведение региональных, Российских и международных совещаний и конференций с выполнением всей технической работы по их подготовке (реклама, приглашения, встреча, регистрация, поселение, техническое обеспечение, питание, транспорт, информационное обеспечение).

В указанный период были организованы совещания, конференции и рабочие встречи с представителями промышленности и науки из США, Германии, Франции, Голландии, Китая, Швеции, Израиля, а также руководителями промышленных предприятий региона, коммерческих фирм и банков, руководителями объединения “Большой Урал”, губернатором Свердловской области и его заместителями, руководителями Городской Думы.

Целью этих встреч являлось заключение договоров на поставку или производство вузовской продукции, получение дополнительных средств на проведение разработок, исследование новых рынков сбыта, организация совместных исследований и производств с зарубежными и российскими учеными и товаропроизводителями.

Система управления совершенствовалась на неразрывной связи двух тенденций корпоративной культуры: преемственности и обновления. Сетевые Интернет-технологии со стандартными средствами доступа к информационным ресурсам создали условия для развития инновационных процессов в учебной и методической деятельности, внедрения передовых технологий обучения, в том числе системы дистанционного обучения. Созданы электронные взаимоотношения сотрудников, сеть виртуальных элек-

тронных взаимодействий ректората с факультетами, отделами, кафедрами. Это значительно улучшило эффективность системы управления подразделениями и университета в целом. Вместе с тем, это новый серьезный фактор влияния на обновление корпоративной культуры УГТУ-УПИ.

Влияние информационных технологий, изменения социально-экономических взаимоотношений сотрудников УГТУ-УПИ шло опосредованно через микросреду – профсоюз, факультет, кафедру, подразделения.

Микросреда психологически не была подготовлена в начале 1990-х годов к радикальным изменениям, однако отношение к новшествам, закрепленное в корпоративной культуре УГТУ-УПИ, зафиксированное собственным опытом сотрудников, во многом помогало разрешать новые задачи. Люди набирались нового опыта, преодолевали внутренние противоречия в ситуациях, когда ректорат не в состоянии был преодолеть противоречия, источником которых выступало Правительство РФ.

Подход к сотруднику, к кафедре, факультету по-прежнему измерялся с позиций главной цели - подготовки достойного выпускника, измерялся всегда степенью вклада в общее дело университета. Поэтому был восстановлен состязательный процесс совместно работающих групп, введен рейтинг, изменено нормативное регулирование, повышена роль поощрений и санкций. Были приняты положения о профессиональных конкурсах. Все это законодательно закреплялось в очередном коллективном договоре, который уточнялся ежегодно в соответствии с происходящими изменениями внутренней и внешней среды.

Вуз, прежде всего, молодежная, студенческая организация. Совершенствовать среду университета, направленную на актуализацию, самореализацию личности, невозможно без активного и широкого участия самих студентов. В УГТУ, исторически выработан курс на повышение самостоятельности студенческих организаций: профсоюзной, молодежного движения, студенческих трудовых отрядов, молодежной биржи труда, органов самоуправления в общежитиях, штаба фестиваля «Весна УПИ» и др. С 1956 года в университете проводится сту-

денский фестиваль «Весна – УПИ». В 2002 году состоялся 19-й межвузовский фестиваль. В его рамках проводятся десятки мероприятий межрегионального уровня по 4 направлениям: студенческая наука и творчество, художественное творчество, студенческий спорт, научно-практические конференции. В составе команды волонтеров в различных службах дирекции фестиваля (служба гидов, организационный отдел, комендантская, транспортные службы) работали около 1000 студентов университета. Количество участников составляет около 2500 человек из 150 вузов страны, 70 городов России. Весна-УПИ стала символом УГТУ-УПИ.

В университет работает КВН, диско-клуб, клуб практической психологии, клуб выпускников, Уральское отделение Фонда научно-технологических инноваций и творческой деятельности молодежи, студенческое телевидение, центр физкультуры и здоровья, центр правовой помощи студентам. Открыт межвузовский центр «Студенческая семья», клуб интеллектуальных игр «Брейринг» и «Что? Где? Когда?». С 1996 года проводятся смотры-конкурсы факультетов по внеучебной работе. Итоги подводятся по пяти разделам: научно-исследовательская работа; спортивно-массовая; художественная самодеятельность, выставка художественного творчества студентов и преподавателей; организация досуга. Созывается ежегодно научно-практическая конференция «Внеучебная работа в УГТУ: опыт, проблемы, перспективы». Силами творческих коллективов Дома культуры организуются концерты. Дом культуры является репетиционной базой для 15 творческих коллективов. При Доме культуры восстановлена работа литературных объединений.

Многие годы в УГТУ работает формула ректора С.С. Набойченко. «Настоящий инженер – не узкий специалист. Он должен обладать общей культурой, быть интеллектуально развит и физически тренирован. Это будет гарантировать настоящий спрос на продукцию университета и определять ее стоимость».

УГТУ по праву относится к ведущим спортивным студенческим центрам страны. В 1990 году создан факультет физической культуры. Наличие современной материальной базы, квалифици-

рованных кадров, учебных планов и программ позволило ему стать факультетом выпускающим.

Студенты, благодаря систематическим занятиям физкультурой, соответствующим нагрузкам, разнообразным упражнениям, закладывают прочный фундамент собственного здоровья, работоспособности. К активным занятиям привлекается более 7 тысяч студентов. Они имеют возможность совершенствовать свое мастерство по 26 видам спорта. Победителями и призерами студенческих игр страны за последние годы становились команды УГТУ-УПИ по лыжам, конькам, дзюдо, настольному теннису, плаванию, шахматам, мини-футболу, скалолазанию.

В УГТУ осуществляется высшая военная подготовка. С 1934 по 1993 г. военной кафедрой подготовлены десятки тысяч офицеров. В 1993 г. открыт факультет военной подготовки, на которой обучается почти 4000 студентов. В 2000 г. впервые появился конкурс-отбор для обучения военному делу.

В 1994 году в соответствии с Законом «Об образовании» коллектив университета впервые избрал ректора. 19 ноября 1997 года Станислав Степанович Набойченко вновь подтвердил свой статус. Позиция ректора сводилась к следующему: «Мы исповедуем свободу созидательного творчества, гарантируем работу профессионалу, труженику, а не просто члену коллектива. Неспособные, ленивые должны искать себе другие занятия. Да здравствует результат труда! Мы обязаны быть лучше». Если человек не разделяет ценности УГТУ-УПИ, ему отказывают в дальнейшем сотрудничестве.

Положительные изменения в университете шли постепенно, преодолевая немалые трудности. Стало ясно, несмотря на достижения, жизнь УГТУ-УПИ зависит от решения проблем самообеспечения. Умение зарабатывать деньги ещё минимально, а налоговая система в стране не способствует этому. Встала задача найти новые финансовые источники и оптимально использовать уже найденные, оправданные; органически соединить организационную структуру, её формализованные ценности, с обновляемой корпоративной культурой, с её неформулированными нормами и процедурами, ввести подлинную экономическую символику, бо-

лее прочно связать корпоративную культуру с задачами бизнеса в образовательной сфере, науке и трудовой деятельности, определить миссию УГТУ-УПИ, имеющую конкретные рамки времени для ее выполнения. Шкала оценки деятельности всего коллектива говорила о необходимости выработки нового видения, представления, ориентированного на будущее, ясного направления деятельности.

Жизненный цикл УГТУ-УПИ в постсоветские годы, в условиях перехода к рыночным отношениям, в информационную эпоху возможно поделить как становление и начало развития до дефолта 1998 года, а затем преодоление его последствий, и с 1999 года как неуклонное развитие к зрелости. Вместе с тем, нужно помнить, что движение от хаоса к порядку и от порядка к новому хаосу, а затем снова от хаоса к порядку и т.д. - это образ жизни, обязанность неустанно ее улучшать. Это – обязательство учиться всю жизнь [41].

Опора ректората на окрепший потенциал факультетов, кафедр, групп, осуществляющих деятельность в условиях частичной финансово-экономической самостоятельности, на изменившийся образ мысли и действий работников способствовала реализации заложенных стратегических программ. Опора на корпоративную культуру университета, наполняемую устойчивыми традициями, инновационными ценностями, в частности социального партнерства с университетским профсоюзом, также позволила университету динамично развиваться.

В 1998 году ректорат опубликовал концепцию развития университета до 2020 года и пятилетнюю программу «Стремиться к успеху» на 1998-2002 гг. с 43 конкретными позициями. Руководство университета определило будущее деятельности университета - «вывести УГТУ в число всемирно признанных университетских центров». Это означало осуществление таких нововведений, которые масштабно и influentially распространяются за пределы УГТУ–УПИ, интегрируют университет в мировое научно-образовательное пространство. Усилие руководства, самосовершенствование и интеллектуального, и человеческого активов подготовили корпоративную культуру персонала уни-

верситета к новому шагу, к готовности ответить на новую стратегию, а затем и на открывшийся в 1998 году дефолт.

Стратегические изменения носят системный характер. В силу этого они затрагивают все стороны организации. Однако можно выделить две важные области проведения стратегических изменений: организационную структуру и организационную культуру [42].

Реализация программы 1998-2002 гг. началась с изменения организационной структуры. Создан отдел интеллектуальной собственности, стратегического планирования, маркетинга. Продолжалась совершенствование учебно-методического управления. Стал работать Центр независимой экспертизы, сертификации и проблем качества. Центр входит в систему научно-технической экспертизы России. Программой поставлена задача завершить создание мощного информационно-коммуникационного узла, сетевого компьютера управления, реагирующего на вызов времени, и, в частности, на быстрые изменения и дифференциацию требований рынка.

К этому времени нововведения, технологическое и социально-организационное обновление становятся поведенческой установкой учёных, инженеров, технологов, гуманитариев, менеджеров и т. д. Качество обучения и новаторство становятся приоритетными факторами корпоративной культуры. В УГТУ-УПИ учебный процесс, сам по себе, действительно раскрывает человеческие способности студентов, совершенствует их как качества личности. Самостоятельная работа и индивидуальные занятия введены в количестве от 30 до 50% от общего объема часов по учебному плану изучаемой дисциплины. Сегодня инновационная деятельность выпускника на производстве предполагает регулярное применение научных знаний. Поэтому университет расширяет подготовку студентов к работе в исследовательских лабораториях с 4-6 курсов, а на некоторых факультетах уже со 2-3 курсов. Подготовка идёт на кафедрах университета в академических, отраслевых НИИ, предприятиях. Расширяется целевая подготовка студентов 4, 5 курсов к аспирантуре. Университет предоставляет широкий спектр образовательных услуг с использованием элект-

ропно-компьютерной формы обучения, прививает умение пользоваться всеми ресурсами информационных технологий. УГТУ использует дистанционное обучение по подготовке и переподготовке специалистов инновационной сферы. Многие студенты, начиная с третьего курса, получают второе высшее экономическое образование.

Функционирующая в УГТУ-УПИ подсистема «ВУЗ» осуществляет базовую компьютерную подготовку четырех тысяч студентов младших курсов, специальную компьютерную подготовку всех студентов старших курсов.

Особо важное место в учебной работе университета занимает осуществление проекта «Развитие и поддержание системы совместных учебно-научных центров и филиалов кафедр университета в научных учреждениях РАН и отраслевых академий, обеспечивающей взаимодействие академической науки с образовательным процессом по подготовке и повышению квалификации специалистов». Объединение усилий сотрудников УГТУ и академических институтов направлено на разработку новой концепции обучения студентов по фундаментальным наукам, открытие новых специальностей, совершенствование учебно-методической базы, написание новых учебников и учебных пособий. Совместные научные разработки фундаментального и прикладного характера также способствуют повышению качества подготовки инженеров-исследователей для академического института и кадров высшей квалификации. Доля образовательных услуг и инновационной деятельности в 2001 году составляла 47% общего объема финансирования университета. Зарабатываемые кафедрами и факультетами деньги изменяют в лучшую сторону техническую базу учебного процесса: усилилась компьютеризация, появилась возможность внедрения автоматизированного проектирования курсовых и дипломных работ. Аудитории, кафедральные классы соединяются с Интернет. В ногу с технической новизной идет обновление и методической базы учебного процесса. В период с 1993 по 1999 гг. был создан мощный информационно-коммуникационный узел корпоративной сети университета, поддерживающий Интернет-технологии. Его пользователям были

предоставлены полномасштабный сервис в сетях Интернет, услуги электронной почты.

Действующая в УГТУ сеть телекоммуникаций интегрирована в единое информационное пространство высшей школы РФ на базе сетей Runnet, Relcom, а также обеспечивает обмен информационными ресурсами по сети INTERNET. Услугами сети телекоммуникаций УГТУ пользуются более 130 абонентов, в том числе более 60 - коллективные абоненты подразделений УГТУ (преподаватели и студенты) в пределах Втузгородка, удаленные факультеты в городах области. Информационно-вычислительные ресурсы распределены в сети телекоммуникаций и корпоративной компьютерной сети УГТУ и доступны на региональном (сеть УГТУ), федеральном (сеть Runnet) и международном (сеть Internet) уровнях. В сети УГТУ введены в действие: Web- и FTP-серверы (USTU.RU) университета; несколько Web-серверов подразделений, подключенных к опорной сети; система информационного обслуживания на базе электронной почты, mail-сервера и телеконференций. Информационные серверы УГТУ сосредоточены на мощных компьютерах типа Ultra Sun Model 140 и Sun Spare Station 20 (серверы приложений).

Идет дальнейшее совершенствование единой системы управления учебно-научным, информационным комплексом (УНИК) как открытого университета с достаточной степенью масштабирования, т.е. возможностью дальнейшего развития по мере укрепления и появления дополнительных блоков УНИК, совершенствование системы информационной безопасности УНИК (в том числе в области интеллектуальной собственности) и его системы управления.

Эти процессы не могут не поставить сильную масштабную печать на корпоративную культуру. Впервые в истории структурной единицей организации становится сеть, представленная многими личностями и организациями. Все больший круг вопросов формализуется. Управление не теряет творческой характеристики, не говоря уже о том, что работа по компьютеризации, процесс владения компьютерной сетью сам является творческим делом. Информация позволяет улучшить качество и количество идей, мыслей и действий, продвигает сознание к смыслу и цели жизнедеятельности.

Таким образом, начало тысячелетия ознаменовалось практикой превращения УГТУ-УПИ в учебно-научный инновационный комплекс, который интегрирует колледжи, лицеи, отраслевые институты, промышленные предприятия различных форм собственности. Он ориентирован на регион, осуществляет интеграцию в мировое пространство.

Основными принципами создания учебно-научно-инновационного комплекса УГТУ-УПИ являются:

- * Единство учебного, научного и инновационного процессов в университете и его связь с экономикой и социальной сферой Уральского региона и РФ в целом.

- * Наличие эффективной системы управления инновациями, включая коммерциализацию (сбыт, трансферт) учебной, научной и инновационной продукции, как части общей системы управления УГТУ-УПИ.

- * Интеграция на добровольной основе с учреждениями образования и науки, промышленным комплексом региона для решения стратегических задач развития инновационной среды и экономики региона в целом.

- * Опережающая подготовка кадров для развития отечественного образования, науки, а также экономики региона.

- * Вовлечение в инновационный процесс подавляющего большинства преподавателей, сотрудников, аспирантов, студентов.

- Улучшение качества жизни трудового коллектива УГТУ-УПИ в вузе (венчурное финансирование, лизинг, кредитование, страхование).

Инновационная деятельность УГТУ-УПИ направлена на создание, внедрение и получение экономического, социального, экологического и иных видов эффектов от реализации следующих типов инновационных продуктов:

- * Инновации в образовании - результаты инновационной деятельности в виде новых образовательных курсов, специальностей, направлений подготовки и переподготовки кадров и новых технологий образования, разработанных в соответствии с требованиями потребителя и государственных образовательных стандартов.

* Научно-технические инновации - результаты инновационной деятельности в виде образцов и партий новой техники, материалов, изделий, технологий, научно-технических услуг и иной наукоемкой продукции, удовлетворяющих имеющимся или предполагаемым требованиям потребителей и соответствующих современному уровню развития научно-технического прогресса.

* Объекты промышленной собственности и авторского права, реализуемые в соответствии с законодательством РФ.

* Инновации в управлении - результаты инновационной деятельности в виде новых технологий управления видами деятельности (в том числе образованием) и бизнеса, внедряемых в управленческую практику субъектов хозяйственной деятельности, органов государственного и муниципального управления и контроля (например, финансовый лизинг).

Стратегическое управление инновационной деятельностью УГТУ-УПИ осуществляет ректор. Оперативное управление инновационной деятельностью осуществляет первый проректор.

Основные функции управления инновационной деятельностью УГТУ-УПИ (ИД):

- Разработка стратегии, политики и структуры инновационной и инвестиционной деятельности вуза.

- Оперативное планирование ИД.

- * Оперативное управление инновационной деятельностью.

- * Проведение инвестиционной политики вуза.

- * Обеспечение инновационной и инвестиционной деятельности УГТУ-УПИ в научно-технической и образовательной сферах.

- Обеспечение интеграции научного и образовательного процессов с целью активизации инновационной деятельности.

- * Разработка процедуры и осуществление контроля за ИД.

- * Контроль эффективности инвестиций.

- * Учет экономических показателей ИД.

- * Анализ экономических показателей ИД.

- * Разработка и осуществление программы повышения эффективности ИД.

Функции всех структурных подразделений, включенных в систему управления инновационной деятельностью, закреплены

в соответствующих положениях и локальных актах вуза. Реализация функций регламентируется утвержденными в установленном порядке должностными инструкциями и процедурами. Управление инновационной деятельностью в структурных подразделениях УГТУ-УПИ осуществляется через заместителей руководителей подразделений (филиалы, факультеты, институты) по инновационной деятельности и развитию.

Инновационная деятельность университета реализуется на основе стратегических (долгосрочных - 5 лет, среднесрочных - 3 года) и оперативных (1 год) планов, утверждаемых Ученым советом УГТУ-УПИ.

Формами реализации инновационной деятельности вуза являются:

- * Инновационные проекты, выполняемые в рамках международных, российских, межрегиональных, региональных и областных инновационных программ.

- * Внутрифирменные инновационные программы и отдельные инновационные проекты, направленные на решение экономических, социальных, организационных, экологических и других проблем УГТУ-УПИ.

- * Инновационные программы и проекты, создаваемые по заказу субъектов хозяйственной деятельности любой формы собственности и органов государственного, муниципального управления и контроля любого уровня.

Порядок формирования, экспертизы и реализации инновационных программ и проектов принимается в виде отдельного локального нормативного акта УНИК (Положения). Интеграция научной и образовательной деятельности осуществляется в университете через систему управления инновациями в виде:

- * использования научных достижений в лекционных и практических занятиях, внедрения результатов НИР в учебный процесс, использования современного оборудования и вычислительных комплексов для формирования инженерной базы знаний, активного привлечения талантливой молодежи к выполнению фундаментальных и прикладных исследований;

* использования созданных инновационных образовательных продуктов в первую очередь для удовлетворения потребности сотрудников УГТУ-УПИ в знаниях и навыках практической деятельности.

Порядок использования и реализации созданной инновационной продукции определяется после идентификации и распределения прав собственности в соответствии с Положением о распределении прав собственности и результатов коммерческого оборота инновационных продуктов.

Экспертная комиссия, работавшая в университете в конце 2002 года, рекомендовала продолжить усилия университета по созданию инновационного комплекса. Это очень трудная задача, так как при интеграции должна быть соблюдена схожесть соответствующих организационных культур. Без этого невозможно успешное функционирование создаваемого комплекса.

Университет всегда и всемерно развивал науку как базу развития преподавателей и студентов, как источник укрепления его интеллектуальных, материальных и финансовых основ. В 2002 году в УГТУ проведены региональные научно-практические конференции: «Непрерывное техническое образование, школа – колледж – вуз; «Школа и вуз: проблемы достижения непрерывного физического образования». Научный потенциал университета определяют доктора и кандидаты наук. В 2002 году издано 92 монографии, 3883 статей (363 за рубежом, 1386 в центральных журналах). Работы учёных экспонировались на 59 выставках и получили 97 наград различного достоинства. В университете работают десятки научных школ. В научных школах наилучшим образом сочетается индивидуальное творчество с коллективным, научные работники общаются не на основе готовых результатов, а осуществляют взаимодействие в процессе рождения и развития идей. Поэтому важно поддерживать живые научные школы с их лидерами, с сохраняющейся преемственностью.

В выполнении бюджетных и хоздоговорных НИР принимает участие до 80% студентов старших курсов, около 70% дипломных проектов носит исследовательский характер. Профком студентов принимает участие в организации и проведении кон-

Газета «ЗИК» играет важную роль в создании социального пространства, отношений, мотивационного поля. В январе 2000 года газете «За индустриальные кадры» исполнилось 65 лет. Была устроена выставка издания за все годы. Представлена работа «ЗИК» по формированию и постоянной поддержке корпоративного «духа» УПИ. Газета постоянно поддерживает имидж УГТУ-УПИ формирует его в глазах общественности, студентов, и абитуриентов. Задачами газеты является: раскрывать дела и поведение и преподавателей, и студентов, описывать непосредственно наблюдаемые явления, выступать со статьями об образе жизни студентов; о проблемах учебы, экзаменах, защите дипломов; о смотре художественной самодеятельности, военной подготовке; о молодых ученых, о научных достижениях студентов, аспирантов; хозяйственной работе; о качестве питания и обслуживания в столовых. Печатает газета шутки и шаржи и многое другое. Одним словом, информирует о живых людях и реальных событиях. При редакции создан медиа холдинг «Пресса УПИ», в который входит 7 независимых студенческих газет. В рамках холдинга работает сайт «единая рассылка новостей».

«ЗИК» оперативно информирует о решениях Ученого Совета университета, печатает выступления ректора на собраниях, его статьи, ответы на вопросы студентов. Создается медиапространство, объединяющее студентов и сотрудников и по горизонтали и вертикали, информационные связи снизу вверх и сверху вниз.

Таким образом, через всю эту громадную коллективную работу корпоративная культура постоянно пополняет свое содержание и регулирует жизнедеятельность УГТУ каждый раз в новом обозримом отрезке времени, влияет на мировоззрение студентов и сотрудников.

Новый мыслительный процесс, новый способ деятельности, новый образ действий обогатили и утвердили исторически складывающийся в университете инновационный тип корпоративной культуры. Инновация стала стержнем образа жизни факультетов, кафедр. Корпоративная культура УГТУ вступила на новую ступень своего развития в виде продолжающегося процесса. Она окружает всё и влияет на всё, что происходит в университете.

В ноябре 2002 года работала экспертная комиссия Минобрания России по комплексной проверке университета. Она рекомендовала УГТУ-УПИ к государственной аттестации на получение государственной лицензии и свидетельства об аккредитации.

По данным рейтинга Минобрания России, всего в рейтинге принимало участие более 100 вузов, УГТУ-УПИ не опускалось ниже 15 места. В последние годы занимает 10-11 места. Член комиссии по комплексной проверке УГТУ-УПИ профессор В.П. Соловьев говорил на Ученом совете (ноябрь 2002 года): «Я ездил на Северский трубный завод, встречался с его руководством. Цифры впечатляют: на заводе около 600 ИТР, из них 454 выпускники УГТУ-УПИ. Где же еще оценивать качество подготовки, как не на таком предприятии, - прекрасный завод не просто выживает, а строит новые установки, запускает новое оборудование. Оценка выпускников «прекрасно». Член комиссии М.Г. Корягин: «Если быть скромным, то можно сказать, что Урал точно не мыслим без УПИ».

Университет лидирует на рынке инноваций и держит первенство на рынке образовательных услуг. В этой связи рейтинг очень важен, так как от него зависит признание УГТУ-УПИ ведущим вузом, рейтинг учитывается при формировании госзаказа на подготовку специалиста.

Успехи университета, считает ректор С.С. Набойченко, «обусловлены добротной работой коллектива и в первую очередь заведующими кафедрами, руководителями отделов, работой деканатов, проректоров, профкомов, динамичностью студенчества».

По итогам работы университета за последние 5 лет с учетом концепции развития университета на период до 2020 года ректором принята программа развития УГТУ-УПИ на период 2003-2007 гг.

Эта программа органического роста, т.е. УГТУ само создаёт активы, наращивает интеллектуальный потенциал, материальную базу. «Это – по мнению ректора – пока проигрышно, но создаёт фундамент будущих успехов».

Переход к новому этапу развития – это не «латание дыр», а решение глубинных проблем. Ценности системы управления заключены в его целевом начале. Это общая проблема разрешения

интеллектуального капитала университета, темпа роста интеллектуальной собственности, человеческого, инфраструктурного и рыночного активов. Университет - «инкубатор» выращивания и развития специалистов, шагающих в ногу с жизнью.

2.3. Корпоративная культура профсоюзной организации УГТУ-УПИ: историко-социологический аспект

2.3.1. Становление организационной культуры профорганизации

Создание сильной профсоюзной организации с яркой индивидуальностью и развитой корпоративной культурой - это глобальная стратегическая цель, которая сформировалась на основании глубокого анализа развития и процветания корпораций и фирм в последнем столетии XX века.

История корпоративной культуры профсоюза ведет свое начало с конца XIX века, когда в России возникли первые профессиональные объединения работников образования. И более 80 лет в составе Профсоюза работников народного образования и науки России существует и развивается профсоюзная организация УГТУ-УПИ. Этот коллектив – более 5 тысяч преподавателей и сотрудников, свыше 38 тысяч студентов, аспирантов, слушателей – занимает одно из ведущих мест в профсоюзном движении работников образования России.

История профсоюзной организации конкретного коллектива имеет два начала. Это организация в организации. Она, конечно, начинается с возникновения коллектива вуза. Для УГТУ-УПИ отсчет времени идет с 19 октября 1920 года, когда в структуре единого Уральского государственного университета был образован самостоятельный политехнический институт.

Профсоюзная организация вуза, члены профсоюза - сотрудники вуза – носители его корпоративной культуры. Поэтому движение в развитии корпоративной культуры идет в одном на-

правления, на основе единого нормативного регулирования. Но профсоюз, в отличие от администрации, устанавливает ценности на основе длительного положительного предпочтения сотрудников к профсоюзу в вопросах заработной платы, защиты прав и интересов, отдыха, трудовых и жилищных условий. Профсоюз выступает более справедливой организацией в вузе и более человеческой.

Новая профсоюзная организация университета вливалась в уже существовавшее и имевшее свои исторические корни профсоюзное движение Урала.

Первые элементы, можно сказать первые штрихи, которые впоследствии были заложены в основание фундамента профсоюзной корпоративной культуры вузовской организации, возникли еще в 1920 году, когда впервые проявилось влияние представителей профсоюза (лидеров профсоюзной студсекции) УПИ на решения администрации и на жизнь всего коллектива в целом.

В основу формирования основных задач и целей профорганизации вуза были положены принципы, сформулированные на местных съездах народных учителей: повышение профессионализма педагогов и их участие в обсуждении вопросов школьного строительства и «взаимного вспомоществования учащим и учившим».

Примечательно, что уже на ранних этапах становления общественных организаций работников образования в центре их внимания оказывались, говоря современным языком, профессиональные проблемы, вопросы самоуправления и социальной защиты и, как было записано в Уставе Всероссийского союза учителей и деятелей народного образования от 10 июня 1905 г., «привлечение общества и органов общественного самоуправления к защите учащихся и учащихся»...

Следует отметить активное участие профсоюзов (Губкома и отраслевых организаций Уральского края) в подготовке университета к открытию и формированию его профсоюзной организации. При наборе студентов в первую очередь учитывались рекомендации профорганов. Из 299 человек первого приема студентов УГУ (Урал Университет) – 276 были работниками разных

Но эти многочисленные комиссии были преимущественно административными по характеру. Тем самым деятельность по социальной защите сотрудников университета была излишне централизована.

Тем не менее, появилось главное в формировании культуры взаимоотношений “профсоюзная организация - администрация вуза” – Тарифное соглашение и коллективный договор. Это были первые шаги социального партнерства дирекции и профсоюза по одному из важных вопросов для жизни института.

Профсоюзной организации еще только предстояло занять в данном деле ведущие позиции. Местком все уверенней вникал в вопросы снабжения сотрудников: высказывал свое мнение соответствующим административным комиссиям, ходатайствовал о премиях, брал на себя некоторые снабженческие функции (в основном в отношении служебно-вспомогательного персонала). Была, в частности, достигнута договоренность о кредитовании Правлением УГУ сотрудников для приобретения в ГУМе предметов первой необходимости.

В одном из административно созданных органов - лечебно-санитарном отделе - месткому удалось (ноябрь 1921 года) обеспечить свое представительство и активно влиять на его работу, добиваясь предоставления работникам мест в санаториях и на курортах. Местком инициировал создание студенческих касс взаимопомощи.

В месткоме УГУ были созданы также тарифно-расценочная комиссия и комиссия по улучшению быта работников - как бы параллельно таким же комиссиям, созданным администрацией. Но работа профсоюзных комиссий нередко наталкивалась на трудности и даже блокировалась администрацией. Местком и факультетские профорганизации периодически проводили анкетирование студентов, стремясь глубже изучить ситуацию с их досугом, культурными интересами, здоровьем, питанием, бытом, жильем, семейными отношениями.

Репутация профорганизации УГУ неуклонно росла, что выразилось в ее представительстве в Советах всех факультетов.

Но в эти годы преобладала жесткая централизация и администрирование даже в вопросах социальной защиты. И профорганизации было трудно реализовать свои возможности в полной мере. На самостоятельность профсоюза влияли и вопросы оплаты работников месткома. Членских взносов на содержание месткома не хватало - в течение всего 1922 года его фактически содержал хозяйственный отдел университета. Это не могло не сказаться на отдельных решениях, принятых месткомом.

Часто для отстаивания своих позиций месткому приходилось опираться на поддержку вышестоящих профсоюзных органов, которые находили пути влияния на Правление университета. Тем более, что именно эти органы (в частности, Екатеринбургский губотдел союза работников просвещения) заключали с Правлением УГУ тарифные соглашения и контролировали их выполнение. Положение в университете было безразлично и для отраслевых профсоюзов.

Большую роль играла активная позиция Центрального Совета союза работников просвещения, благодаря которой ВЦСПС неоднократно добивался повышения тарифных ставок для работников вузов. В августе 1922 года ему удалось достичь выравнивания оплаты труда преподавателей провинциальных и московских вузов (до этого тарифные ставки в Москве были выше).

В 1923-1925 гг. профячейки стали курировать студенческие кассы взаимопомощи и стипендиальные комиссии, а исполнительное бюро студенческих профсекций УГУ стало принимать участие в выдвижении на должность и выборах ректора и членов Правления университета. Выборы проходили на общих собраниях студентов и преподавателей.

В августе 1924 года Постановлением ВЦИК и СНК «О мерах к улучшению жилищных условий научных работников» предписывалось выделять работникам, имеющим научную степень, одну дополнительную комнату для научных занятий (сверх площади, положенной по общегосударственной норме). Это постановление значительно снизило остроту жилищной проблемы для вузовских ученых, способствовало росту их профессионального престижа. Часть нагрузки по решению квартирных вопросов

с администрации вузов была снята. Появились предпосылки для передачи их в ведение профсоюзных организаций.

С 15 мая 1925 года Уральский политехнический институт (УПИ) стал самостоятельным. Это было и точкой отсчета для профсоюзной организации УПИ.

Профсоюз УПИ сразу же проявил себя как активная сила, настойчиво решая вопрос об открытии медизолятора и детских яслей при институте. Большое внимание уделялось тарифной работе и охране труда. Местком института провел кампанию по выборам бюро касс взаимопомощи и ревизионных комиссий на факультетах. Некоторые функции стали переходить от администрации к профсоюзной организации. В частности, спорные вопросы при увольнениях работников начал рассматривать местком (до 1925 года этим занималась созданная администрацией конфликтная комиссия).

Постепенно шлифовался стиль работы профорганизации. Местком УПИ широко использовал разъяснительные методы, ставя задачу консолидации коллектива. Случаи проявления личных амбиций, сведения межличностных счетов осуждались, политическая риторика при решении конкретных проблем внутриинститутской жизни не приветствовалась. При укреплении служебной дисциплины упор делался на товарищеское убеждение. Это сочеталось с настойчивостью и последовательностью. Причем местком требовал от факультетских профсоюзных организаций наладить устойчивый порядок, прежде всего, в них самих.

Но закреплению положительных тенденций, уже накопленных в работе профорганизации, препятствовало немало факторов. Многие из них не были связаны с профсоюзной жизнью и, скорее, отражали общеинститутскую ситуацию.

Институт в эти годы испытывал большую нехватку в финансировании, в помещениях, лабораторном оборудовании, учебном инвентаре и пособиях.

Первый секретарь Уралобкома И.Д.Кабаков в конце 1920-х годов так характеризовал бедственное положение института: «УПИ разбросан в 10 домах, и каждый факультет ютится в лачуге. Нет обстановки, нет учебного оборудования, нужда лезет из всех щелей».

Финансовые проблемы института неизбежно отражались в бытовой сфере. Существенно сказывались и оголодавшие вуза, регламентация его деятельности.

Набирающая силу партийно-номенклатурная система враждебно относилась к любым проявлениям самоуправленческой деятельности научной интеллигенции. Разумеется, это отражалось и на профсоюзной жизни УПИ, которая протекала без активного участия научных работников. Местком в те годы выражал в основном интересы служебного персонала.

Политизация вузовской системы, попавшей под возрастающий партийный контроль, и общая ситуация в УПИ (близкая к кризису) мало располагала профсоюзных работников к проявлению личной инициативы.

Заканчивался первый период становления самой профсоюзной организации, но заложенные в эти годы элементы организационной культуры профсоюзной организации института (участие в управлении вузом, в тарифно-квалификационной политике и влияние на социальную защиту работников) были использованы впоследствии для формирования развитой профсоюзной корпоративной культуры УГТУ-УПИ.

2.3.2. Организационная культура профсоюза в условиях административной системы и жесткой политизации общества

Профсоюзная жизнь в масштабах Урала и страны в целом во второй половине 1920-х годов характеризовалась растущим подчинением партийно-государственному аппарату. Возможности профорганизаций для организационного маневрирования и проявления самостоятельности сужались.

В начальный период становления административной системы профсоюзы и их первичные организации не имели структурной и функциональной четкости. Начался процесс приспособления их к этой системе и нарастания произвольной регламентации сверху. Стал активно внедряться тезис: «Профсоюзы - школа коммунизма».

В своем практически-конкретном выражении он означал, что профсоюзы должны стать «приводным ремнем», помогающим парторганам руководить массами. Перед профорганизациями ставились такие задачи, как подъем общей культуры работников, втягивание их в активную общественную жизнь, укрепление производственной дисциплины на местах.

При этом методы решения этих задач носили отпечаток административной жесткости. Студпрофкомы факультетов УПИ создавали общественные суды. В частности, сохранились свидетельства о довольно активной деятельности такого суда в составе 5 человек на металлургическом факультете - рассматривались дела, связанные в основном со срывом производственной практики и с уклонением членов профсоюза от общественной работы. Участие месткома в работе по улучшению быта сотрудников приходилось отстаивать в нелегкой дискуссии с административными и партийными органами, которые стремились взять в свои руки распределение разного рода благ.

На рубеже 1920-1930-х гг. наметился важный поворот в развитии УПИ. Урал выдвинулся на передний край индустриализации. Уральский политехнический институт призван был обеспечить инженерными кадрами бурно растущую уральскую промышленность. Был разработан перспективный план развития института, ставилась задача значительного укрепления его материальной базы.

В многоплановой деятельности, направленной на развитие УПИ, активно участвовали уральские профсоюзы. Областные комитеты отраслевых профсоюзов из своих бюджетов стали регулярно отчислять средства в пользу УПИ - на приобретение оборудования, ремонт помещений и т.д. Заинтересованность уральских профсоюзов в улучшении ситуации в УПИ проявилась и в их участии в управлении институтом. Главный профсоюзный орган на Урале - Уралпрофсовет - принял решение направить в Правление УПИ своего представителя - П.И.Озерова. Аналогичные решения принял и ряд обкомов отраслевых профсоюзов.

Профсоюзы страны и Урала выступили инициаторами движения «профсоюзников». В 1930 году профсоюзы Урала послали

на учебу 100 передовых рабочих. К концу 1931 года в уральских вузах насчитывалось 384 профтысячника, а в 1932 году – 629. Примерно столько же было и парттысячников. Посланцы партии и профсоюзов стали авангардом пролетарского студенчества.

Но работа по комплектованию УПИ студентами при всем ее масштабе нередко принимала отпечаток политизированности. Поступить в вуз можно было только при наличии «правильного» социального происхождения. На факультетах действовали проверки, куда входили представители месткома УПИ, Уралпрофсовета, отраслевых профсоюзов.

Чистка поступающих по социальным признакам инициировалась и ректором А.С.Александровым. В июне 1929 года он опубликовал в «Уральском рабочем» статью «Плотнее закрыть двери УПИ перед чужаками», где призывал партийные, профсоюзные и советские органы «добиться, чтобы присм студентов в УПИ дал 65 % рабочих и крестьян. Должны как никогда четко и твердо провести классовый отбор и закрыть все щели, куда обыкновенно просачиваются нетрудовые элементы. Ни одного места кулакам».

Надо отметить, что подобный подход к набору студентов в УПИ напрямую влиял на качественный состав институтской профорганизации, на распределение функций между студпрофкомом и месткомом и на организационную профсоюзную культуру в целом.

С увеличением набора шел и численный рост студенческой профорганизации УПИ, в которой тон задавали опытные производственники с большим практическим и жизненным стажем. Во взаимоотношениях со студпрофкомом и месткомом УПИ внимание областных отраслевых комитетов распределялось явно в пользу первого.

Первые инициативы по развертыванию соцсоревнования проявил именно студенческий профактив. В январе 1930 года студпрофкомы химфаков УПИ и Нижегородского госуниверситета подписали договор о соцсоревновании. Профком УПИ в рамках развертывающегося соревнования объявил конкурсы на лучшую постановку академической работы и общественной рабо-

ты на факультетах, на лучшее культурное обслуживание. Создавались межфакультетские комиссии для контроля за ходом курсов. Итоги подводились на общепрофсоюзной студенческой профконференции.

Так происходил процесс появления и применения новых норм и интересов, процесс вовлечения обучаемых в культурную среду института и их участие в совершенствовании организационной культуры. Молодежная профсоюзная культура становилась доминирующей в организационной культуре профсоюза и усиливалось ее влияние на организационную культуру вуза.

Стимулируемая вниманием региональных профорганов студенческая профорганизация УПИ планомерно наращивала свое влияние на ход общепрофсоюзных дел, участвовала в решении конкретных учебно-производственных вопросов, в выработке стратегии учебного процесса.

Формировалось ядро студенческого профактива, выделялись лидеры профсоюзной работы. В 1930 году акценты в работе профкома сместились: от увлечения политизированными акциями - к организационному укреплению профячеек, к работе по улучшению студенческого быта. В студпрофкоме к этому времени четко обозначились главные направления работы, в соответствии с которыми он подразделялся на сектора: учебно-производственный, жилищно-бытовой, организации общественного питания и культмассовый.

В 1928-1930 гг. местком организовал проведение собраний по охране труда на всех факультетах и в дальнейшем относился к этому вопросу как к одному из важнейших в своей деятельности.

Местком целенаправленно добивался повышения авторитета и роли собраний трудового коллектива. Выступления членов месткома на них часто были направлены против казенно-административного отношения руководства института к текущим интересам рядовых работников.

Активно вел себя местком при решении квартирной проблемы для сотрудников. Определенное внимание уделялось развитию физкультуры и спорта, а также ликвидации неграмотнос-

ти работников отдельных категорий (военизированная охрана, уборщицы, рабочие котельной и др.).

Местком УПИ в первую очередь сотрудничал с этим обкомом, в то время как студпрофком ориентировался в основном на обкомы отраслевых промышленных профсоюзов. В деятельности месткома политизация ощущалась меньше, нежели у студпрофкома. В течение некоторого времени даже соцсоревнование в подразделениях института курировалось дирекцией, создавшей в июне 1929 года специальную комиссию по проведению соревнования. Это были первые шаги сотрудничества дирекции и профсоюзной организации вуза по важным для жизни института вопросам.

Студенческая профорганизация, несмотря на свою политизацию, охотно брала на себя в этот период контролирующие функции, регулярно проверяя работу обслуживающих УПИ, а впоследствии и отраслевые институты предприятий торговли и общепита. Уделялось внимание наглядной агитации, пропагандировалось ударничество. При организации соцсоревнования студпрофком стремился втянуть в него профессорско-преподавательский состав.

В то время профессура УПИ находилась фактически вне сферы влияния профорганизаций. Ее участию в профсоюзной жизни никак не способствовал противоречивый курс, проводимый парторганами в отношении специалистов. Профессура с помощью силы внутренне не была расположена к реализации принимаемых партийной властью решений. Пленумы ЦК ВКП/б/ ставили перед профсоюзами задачу «развивать активность специалистов, бороться с их замкнутостью и пассивностью», но «управляемая» профессура с помощью силы внутренне была не расположена к реализации принимаемых партийной властью решений. Параллельно с этим шли настойчивые призывы «укреплять классовый состав профсоюзов, бороться против аполитичности».

По-прежнему существовала проблема конфликта различных профессиональных групп в профсоюзной организации вуза.

Однако местком УПИ, долгое время представлявший преимущественно интересы служебно-вспомогательного персонала, противостоял этой ярко выраженной политизации, предпочитая

вести конкретные дела. Местком стремился к тесному взаимодействию с администрацией института, стараясь влиять на решение повседневных практических вопросов. Правила внутреннего распорядка, принимаемые правлением УПИ, в обязательном порядке согласовывались с месткомом.

Вместе с активизацией работы по охране труда местком укреплял свои возможности в сфере социального страхования, наращивал полномочия в области контроля за снабжением, общепитом, культурно-бытовым и медицинским обслуживанием, детскими учреждениями. Многие члены профсоюза получали удостоверения общественных контролеров. Массовость контроля сдерживала рост нарушений в сфере обслуживания.

Однако распределение жилищно-бытовых благ среди ученых шло не столько через местком сотрудников, сколько через секцию научных работников (СНР). Через СНР преподаватели института решали жилищные и снабженческие вопросы, получали санаторно-курортные путевки, часто с правом льготного проезда. Это была уступка со стороны власти, норма смягчения политических требований и поддержки статуса профессуры и ученых.

Разумеется, в конечном итоге, местком УПИ не мог остаться в стороне от политических событий в стране, и ему приходилось принимать резолюции с осуждением «различных уклонов в профдвижении». Однако конкретно-практические мероприятия в деятельности месткома имели больший удельный вес, нежели чисто идеологические акции, и организационная профсоюзная культура оказывала существенное влияние на развитие института, и поэтому «взнос» профсоюза в формирование профсоюзной культуры был наибольшим.

2.3.3. Организационная культура как элемент самосохранения высшего профессионального образования

Последующие события объединили и профсоюз, и администрацию института по отстаиванию высшей школы в г. Свердловске.

В этот период страна переживала очередной политический стресс. Размах начавшейся в стране индустриализации требовал кадрового обеспечения. Руководство СССР в связи с этим обратило самое пристальное внимание на систему высшего образования.

Ноябрьский 1929 года Пленум ЦК ВКП(б) установил единоначалие ректоров вузов, но при этом создал органы руководства в виде Советов вузов, которые должны были связывать факультеты, отделения и лаборатории с промышленностью. Это естественно наложило отпечаток на работу профсоюзного актива.

В марте 1930 года Уральский политехнический институт был передан в ведение ВСНХ, а в конце марта комиссией Госплана по регистрации вузов и техникумов было принято решение о преобразовании факультетов и специальностей УПИ в самостоятельные вузы:

- институт черных металлов (институт стали),
- энергетический,
- цветных металлов,
- геолого-разведочный,
- горный,
- машиностроительный,
- химико-технологический,
- строительный,
- лесотехнический.

Чуть позже был организован десятый институт - физико-механический, закрытый в 1932 году из-за нехватки учебных кадров.

На заседании комиссии, где решался этот вопрос о сохранении "единого учебного пространства", председатель Малого Совнаркома РСФСР Н.А. Милютин настаивал на проведении дробления УПИ по самой радикальной схеме и размещении отраслевых вузов при соответствующих отраслевых предприятиях - в Челябинске, Перми, Свердловске, Магнитогорске и других городах Урала. При этом он предлагал приостановить строительство УПИ. На этом совещании присутствовали директор (ректор) УПИ А.Я.Голышев, его заместитель А.И.Жилин, председатель исполбюро профсекции Н.В.Деменев, декан металлургического факультета А.А.Борецкий. Они отстаивали идею "единого учеб-

ного пространства”, т.е. сохранения вузов в Свердловске, и она не была властью полностью отброшена. Благодаря научной общественности при поддержке Уралобкома ВКП(б), Облсполкома, Уралпрофсовета, руководству института и его профорганизации удалось нейтрализовать этот “проект” и сохранить для отраслевых вузов принцип “единого учебного комбината”, что сыграло значительную роль в становлении новых институтов и последующем воссоединении УПИ уже в июне 1934 года.

Налицо было использование руководством института всех рычагов воздействия для достижения заданной цели. Именно здесь проявилось органическое слияние организационной культуры вуза и профсоюза для достижения главной цели: сохранения высшего образования в г. Свердловске.

К началу 1934 года стало очевидно, что вузы, выживавшие в неимоверно сложных экономических условиях, выпускавшие специалистов и сохранившие в эпоху перемен свой кадровый потенциал (Уральский строительный институт, Уральский химико-технологический институт, Институт стали, Институт цветных металлов) были бы намного сильнее в случае объединения. Возврат к единой структуре организации и управления должен был нормализовать как работу нового объединенного института в целом, так и его подразделений (факультетов). Требования практики, нормы высшего образования закономерно брали верх над “экспериментальной горячкой” начала тридцатых годов.

23 июня 1934 года решением Совнаркома отраслевые вузы Свердловска объединены в Уральский индустриальный институт (УИИ). Менялось не только название, менялся реальный статус: вместо конгломерата структурно разобщенных факультетов (получивших в 1929 году искусственный ранг «отраслевых вузов») воссоздавался крупный многопрофильный структурно единый вуз. Учебные программы корректировались в сторону сбалансированного сочетания теоретической и практической подготовки.

Объединялись и разрозненные профсоюзные организации вузов, хотя даже в это время сохранялся единый профцентр, что в конечном итоге позволило сохранить профсоюзные традиции и

дать дальнейший толчок для развития профсоюзной организационной культуры.

Однако резкая идеологизация вузов не позволяла в полной мере развиваться творческой активности профсоюзных организаций сотрудников и студентов. В профсоюзной работе наступило временное затишье.

Идеология «приводного ремня партии» была реализована в полном объеме. Практически все решения и начинания профсоюзной организации должны были соответствовать начинаниям партийно-хозяйственной элиты вуза и области.

Тем не менее, намечался некоторый сдвиг в сторону развития самостоятельности профкома и месткома. Начинался новый подъем, усиление влияния профсоюзов на развитие общественных отношений в вузе и на его организационную культуру.

Нужно сказать, что местком предпринимал некоторые шаги для преодоления разобщенности между рабочими и служащими, с одной стороны, и профессурой - с другой. Месткомом совместно с секцией научных работников (СНР) организовывались товарищеские вечера рабочих, служащих и научно-преподавательского состава, проводились диспуты, касавшиеся роли и места интеллигенции в пролетарском государстве, совместно обсуждались острые проблемы жизни страны, региона и института. Это был значительный вклад в повышение культуры УПИ.

Местком УПИ, а впоследствии и объединения отраслевых институтов, проводили осознанную линию на стирание отчужденности между разными категориями сотрудников, независимо от их социального происхождения. Это не всегда находило понимание у вышестоящих органов - партийных и профсоюзных, а в ряде случаев было и небезопасно.

Реальное движение к преодолению раскола в коллективе работников УПИ началось только в 1936 году, когда центральными профорганами было решено отменить ограничения при приеме в члены профсоюза по социальным мотивам. Это знаковая для организационной культуры акция.

Отчужденность между разными категориями сотрудников стала активно стираться с середины 1930-х годов. Преподаватели

все чаще вливались в ряды институтской профорганизации и получали руководящие должности в ее различных звеньях.

Формировалась единая для студпрофкома и месткома культура профсоюзной работы в вузе.

Объединению коллектива способствовало и масштабное строительство новых учебных корпусов УИИ.

Во время этой масштабной стройки УИИ помощь партийных, советских, профсоюзных органов Свердловска сочеталась с энтузиазмом трудового коллектива института, активно участвовавшего в возведении втузгородка. Участие в достижении притягательной для всех цели сплачивало различные категории работников, помогало быстрее преодолевать остатки былой разобщенности между ними. Создавалась новая социальная атмосфера сотрудничества.

Становлению единого коллектива способствовало принятие в марте 1935 года единых «Обязательств профессорско-преподавательского состава, студенческого коллектива и обслуживающего персонала УИИ им. С.М.Кирова». Важной особенностью этих «Обязательств» стали конкретность и нацеленность на решение реальных практических задач, что открывало широкое поле для приложения сил членов профсоюзной организации института.

Намечался целый комплекс мероприятий по улучшению бытовой обстановки:

- обеспечение общежитий прачечной, парикмахерскими, банями, электроосвещением, мебелью, красными уголками, радиоузелом;
- повышение качества обедов в столовых, оснащение их необходимым оборудованием;
- укрепление лавочных комиссий;
- ликвидация очередей в столовых и буфетах, оборудование магазина для научных работников;
- преимущественное снабжение ударников труда и учебы;
- борьба против хищений, налаживание работы товарищеских судов;
- развитие художественной самодеятельности, спорта, военно-технических кружков;

- комплектование библиотеки;
- развитие соцсоревнования;
- благоустройство втузгородка и многое другое.

Принятая программа оздоровления и нормализации институтской жизни служила основой для нового этапа формирования организационной культуры института.

Правда в течение некоторого времени из системы общественных организаций института выпадал местком, и началась «охота за ведьмами». Согласно партдирективам того времени, в общественной работе опирались в основном на студентов.

Во-первых, их количество в УИИ превышало численность преподавателей более чем в 10 раз. При этом охват профсоюзным членством у студентов достигал 70%, а у сотрудников был гораздо меньше.

Во-вторых, свыше 60% студентов до поступления в вуз были знакомы с производством и общественной работой.

Функции «стратегического» свойства оказались в ведении студпрофкома. Многие мероприятия, проводимые им, были рассчитаны на совместное участие студентов и сотрудников. Местному оставалось заниматься делами второго плана.

В этот период молодежная профсоюзная культура продолжала занимать ведущее положение в структуре организационной профсоюзной культуры и оказывала существенное влияние на жизнь вуза.

Период некоторого подъема в профсоюзной работе сменился снова периодом, хотя и не долгим, «охоты на ведьм», с открытым преобладанием партийно-административного стиля управления коллективом.

Имея низкий организационный потенциал, местком допускал немало недоработок в своей деятельности. Неудивительно, что в начавшейся в 1937 году массовой кампании «по борьбе с вредительством» он оказался среди общественных организаций института наименее защищенным объектом критических атак.

В начале марта 1937 года партком УИИ принял решение «серьезно повернуть профсоюзную организацию к партийно-воспитательной работе», что означало на деле сигнал к началу

резкой «проработки» месткома. Тональность публикаций в газете «За индустриальные кадры» проявлялась уже в их названиях: «Местком не работает», «Безучастное отношение месткома УИИ к работе цехкомов», «Местком бездушно относится к нуждам рабочих» и т.д.

В адрес месткома высказывались многочисленные обвинения. Часть критики касалась низкой политической активности месткома: осуждались бесплановый подход к соцсоревнованию, стахановскому движению, бесконтрольность в работе кружков по изучению Конституции СССР, отсутствие массовой разъяснительной работы.

В материалах «К отчету и выборам месткома УИИ», опубликованных 11 июня 1937 года, было сказано: «Ликвидация последствий вражеской работы, беспощадное разоблачение врагов народа - основной вопрос в дальнейшей работе месткома».

Месткому высказывались замечания по ряду дел, которыми администрация вуза просто не позволяла профактивистам заниматься. Это: формализм в организации соревнования; отсутствие «действительной борьбы за выполнение соцобязательств»; недостаточное внимание оборонно-массовой работе; слабая борьба за укрепление трудовой дисциплины; отсутствие настоящей глубокой заботы о материально-бытовых нуждах членов союза. Отмечалось также, что местком не участвовал в распределении квартир, не проверял буфеты, магазины и столовые, не использовал полностью средства на пионерлагерь.

В 1937 году как неудовлетворительная (сильнее - «развальная») была оценена и работа студпрофкома, полностью обновился его состав. В данном случае обновление не связывалось с идеологической кампанией: неблагополучие было результатом слабой оргработы.

Все это разрушало накопленный положительный опыт, наносило удар по образу мыслей, творчеству, по природе человека.

По инерции критика месткома и студпрофкома еще некоторое время продолжалась. Однако местком и студпрофком в новом составе оказались достаточно боеспособными и психологически

устойчивыми. Преодолевая трудности, они сумели нормализовать свою работу.

В небольшой степени положительным сдвигам в жизни студенческих профсоюзов содействовали решения, принятые ВЦСПС. VI Пленум ВЦСПС разработал рекомендации по проведению отчетов и выборов во всех звеньях профсоюзов, принял решение о хранении профсоюзной документации (до этого ее сохранение не предусматривалось). Еще более важным было принятие «Положения о студпрофкомах высших учебных заведений», определявшего статус студенческих профкомитетов, вносившего ясность в вопрос об их функциях. Согласно «Положению», круг этих функций и полномочий становился весьма обширным. В него вошли:

- распределение госстипендий;
- распределение средств на постройку и ремонт общежитий, столовых, клубов, детсадов, бань, прачечных;
- курирование детских учреждений (детсады, детясли, санатории, больницы) и внешкольной работы;
- оказание материальной помощи членам профсоюза;
- выдача пособий и путевок по социальному страхованию;
- организация НИР;
- организация политико-воспитательной и культмассовой работы;
- организация касс взаимопомощи;
- контроль за работой добровольных обществ.

Важным было то, что под реализацию этих полномочий подводилась устойчивая профбюджетная база. По существу с этого момента начала масштабно формироваться профсоюзная организационная культура.

Опираясь на значительно возросшие права и качественно обновив состав руководства, с 1937 года студенческая профорганизация УИИ устранила большинство прежних недостатков.

Заметно усилилась оргработа: охват членством в профсоюзе среди студентов с ноября 1937 года по март 1938 года вырос с 55 до 89%.

Учебно-производственная комиссия профкома была подразделена на три подгруппы, занимавшиеся соответственно ор-

ганизацией соцсоревнования, производственных совещаний и научно-технических кружков.

В борьбе за повышение успеваемости профком опирался на заинтересованную поддержку администрации.

Профком стремился контролировать администрацию при проведении ремонта общежитий, фиксируя несоблюдение графика ремонта, низкое качество работ. Но реального полноценного влияния на действия администрации достичь было непросто - по многим позициям профком от нее зависел.

Вся культмассовая работа института была передана в ведение профкома. Это позволяло преодолеть ее распыление по разным структурным звеньям (администрация, партком, местком, комитет ВЛКСМ). Председатель культмассовой комиссии профкома С.А. Федоров особый упор делал на развитие художественной самодеятельности. В различных кружках и самодеятельных объединениях (драмкружок, хор, симфонический, духовой и струнный оркестры, джаз-оркестр, ансамбли баянистов, песни и пляски, вокальная группа, школа танцев и др.) совместно занимались студенты и научные работники. В зимние каникулы 1939 года участники самодеятельного симфонического оркестра и ансамбля песни и пляски УИИ были премированы месткомом и профкомом путевками в дом отдыха «Сарана», где они сочетали отдых с работой над новым репертуаром.

В эти годы под руководством студенческого профкома целенаправленно в институте развивалось физкультурное движение. Наблюдалась высокая активность студентов и многих сотрудников на занятиях спортом.

Сборные команды индустриального института успешно выступали в городских, межвузовских соревнованиях, в розыгрыше кубка ЦК профсоюза черной металлургии по легкой атлетике, футболу, волейболу, плаванию, шахматам и другим видам спорта.

Получали развитие межвузовские соревнования.

1939 год несомненно отличался в УИИ подъемом в оборонной работе.

Возрастал авторитет профкома, все более четко обрисовывались направления его работы и его функции. Сложился

работоспособный и деятельный профактив, научившийся контролировать работу низовых звеньев профорганизации на уровне факультетов и учебных групп.

И все-таки на практике основным направлением профсоюзной работы в УИИ становилась социальная защита студентов и сотрудников. Отдавая неизбежную в тех условиях «дань» политизации, профком, местком и секция научных работников главное внимание уделяли насущным потребностям людей в нормальных условиях труда, быта и отдыха.

Улучшалось материальное положение студентов, решались возникавшие бытовые проблемы. В 1940 году на заседаниях профкома УИИ неоднократно обсуждались проблемы обслуживания студентов и преподавателей в столовых и буфетах, внимательно разбирались поступавшие жалобы (в частности, о плохом санитарном состоянии помещений столовых, торговле водкой и пивом в столовой №3, предназначенной для студентов). Воздействие профкома привело к исправлению ситуации на предприятиях общепита.

В апреле 1941 года в профорганизации института был проведен обмен профсоюзных билетов. В ходе его выявилось неплохое взаимодействие профкома с факультетским активом, обнаружился достаточно высокий уровень оргработы низовых звеньев профсоюзной организации. Это подтверждало, что она крепко становится на ноги.

Таким образом, прошедшее, в условиях острых противоречий в системе образования, четырехлетие прошло все-таки под влиянием развивающейся культуры профсоюзной работы и ее все усиливающегося влияния на жизнь коллектива.

2.3.4. Организационная культура профсоюзной организации УИИ в годы войны

Великая Отечественная война сильно изменила внутринститутскую обстановку, внесла коррективы и в учебно-производственный процесс, и в деятельность общественных организаций. Профсоюзный актив УИИ вместе с комсомольским активом

составил основную массу добровольцев, подавших заявления с просьбой направить их на фронт. Многие студенты были призваны в армию военкоматами. К середине июля 1941 года из 15 членов студпрофкома на фронт ушло 11 человек. Записывались добровольцами на фронт и многие преподаватели. Война привела к существенному сокращению наличного студенческо-преподавательского состава. Всего за годы войны на фронтах сражались более 1500 студентов, свыше 600 сотрудников института, в том числе более 100 научных работников.

Профработа в УИИ соответствовала тем требованиям, которые предъявлялись центральным руководством к ней в условиях войны. В сентябре 1941 года газета «Правда» в передовой статье «Война и профсоюзы» так сформулировала эти требования:

«Профсоюзные организации призваны возглавить трудовой героизм..., удовлетворить нужды Красной Армии во всем, что необходимо для успешного отпора врагу и его разгрома».

Как и в 1930 году, произошло своего рода слияние профсоюзной организационной культуры и организационной культуры вуза для достижения единой великой цели: «Победы над фашистской Германией».

Перевод тыла на военные рельсы сопровождался значительным усилением централизации управления, которое касалось и системы общественных организаций. В УИИ возрастал контроль за профсоюзной организацией со стороны парткома, который прикрепил к профкому своего куратора. На заседаниях студпрофкома нередко присутствовал секретарь парткома института К.П.Бунин. Р. Меерович, курировавшая профком, главный упор сделала на активизации его политико-массовой работы. Был введен единый политдень, когда силами профактива организовывались политинформации в учебных группах.

В работе профкома появились принципиально новые направления, продиктованные военным временем.

При студпрофкоме появляется новый сектор, отвечающий за военную подготовку студентов. На первых порах он самым активным образом - в содружестве с военной кафедрой - подключился к организации военных кружков на факультетах. При этом

профком участвовал в приобретении учебного оружия, выделяя собственные деньги на это.

В военный период произошли немаловажные структурные перемены в профсоюзной организации сотрудников УИИ. Как самостоятельная единица в структуре общественных подразделений перестала существовать секция научных работников (СНР) - она слилась с месткомом сотрудников. Разделение коллектива на сотрудников и научных работников было окончательно преодолено. Это был существенный шаг в наполнении организационной культуры новыми ценностями. Профсоюзные ценности стали достоянием каждого и признавались ими.

Шла перестройка работы профорганизации сотрудников в условиях военного положения. Приходилось преодолевать немалые сложности - в первую очередь они были связаны с нехваткой средств. Тем важнее было правильно выбрать приоритеты работы. Одним из таких приоритетов стала материально-бытовая поддержка тех ученых института, которые вносили наибольший вклад в разработку научных проектов оборонного значения.

Качественно изменялась направленность соревнования. В декабре 1941 г. по инициативе рабочих Верх-Исетского завода на предприятиях Свердловской области развернулось социалистическое соревнование за Красное знамя 3-й Гвардейской стрелковой дивизии. Лозунг соцсоревнования: «За всемирное усиление помощи фронту!» подхватил коллектив УИИ.

В соревнование за Красное знамя Гвардейской дивизии включился весь коллектив института. Подписывая новогоднее письмо уральцев в адрес руководства страны, ученые, сотрудники и студенты обязались повысить качество учебно-методической и научно-исследовательской работы, усилить помощь военным предприятиям.

Сделав главный упор на бытовое обеспечение сотрудников, местком с учетом военного времени внес в него новые важные элементы. Были созданы новые комиссии: по контролю за отделом рабочего снабжения, огородная, по оказанию помощи семьям военнослужащих, по работе с детьми. В течение всего периода 1941-1945 гг. местком осуществлял доставку овощей из подсоб-

ного хозяйства ОРС (отдела рабочего снабжения) для снабжения сотрудников.

Сразу после ухода на фронт первых отрядов добровольцев и мобилизованных в работе профкома выделилось особое направление - помощь семьям студентов и сотрудников, ушедших на фронт. Эти семьи получали материальную помощь, им помогали в заготовке дров и в удовлетворении других хозяйственных нужд. Детям фронтовиков выдавались одежда, обувь и дополнительные продовольственные пайки. Профсоюзные нормы - забота, защита, в военные годы получили развитие.

С момента, когда в институт стали возвращаться фронтовики после ранений, профком сразу же взял их под особое внимание. Был образован сектор по работе с участниками Отечественной войны.

Часто студпрофком организовывал воскресники в институте, как правило, по просьбе дирекции. Студенты занимались ремонтом помещений, благоустройством территории втузгородка, помогали оборудовать лаборатории, участвовали в ремонте сантехкоммуникаций. Много и охотно работали они в подсобном хозяйстве института.

Много делалось и для непосредственной помощи бойцам, воюющим на передовой, - в частности, в течение всего военного периода профком и местком института многократно организовывали сбор теплых вещей для отправки на фронт. Получила отклик в коллективе института и инициатива по сбору денег на производство военной техники.

В начале февраля 1943 года директор института А.С. Качко, секретарь парткома Н.Н.Зубарева, секретарь комитета ВЛКСМ Н.Н.Смирнов, председатель студпрофкома И.И. Малкин и председатель месткома научных работников и сотрудников В.Г. Влазов подписали письмо председателю ГКО И.В.Сталину.

В письме были перечислены достижения УИИ, в том числе - сбор 1 млн. рублей на строительство танковой колонны «За передовую советскую науку». Ответ был получен оперативно - в телеграмму, адресованную руководству института, И.В. Сталин включил слова: «братский привет и благодарность».

В мае 1943 года студпрофком возглавил вернувшийся с передовой М.Г.Резин. Вскоре после конференции в работу учебно-производственной комиссии включилась группа ударников и отличников учебы, в том числе Сталинские стипендиаты Н.Левинтов и Н.Лыжина. В это же время стал осуществляться возврат к практике предоставления трудовых и материальных льгот отличникам, вновь появилась «Доска почета». Стенгазеты и «Молнии» обратились к учебной тематике (в 1941-1942 гг. она в стенной печати отсутствовала). Значительно усилилась опека научно-технических кружков: если в начале 1943 года они работали только на химфаке и металлургическом факультете, то к концу этого года - уже на всех факультетах.

Важным инструментом было соцсоревнование между факультетами, кафедрами, группами.

Но постепенно менялся и подход в профсоюзной работе к организации учебы и соревнования. Система развивалась на основе анализа существующей ситуации. Механическое перенесение опыта из производства в вузы выродилось в бюрократическое планирование процента повышенных оценок в группах и на факультетах. На студенческой профсоюзной конференции УИИ в 1944 году была закреплена отмена соцсоревнования по учебе, акцент предлагалось делать на отдельного студента.

Пленум профкома в январе 1945 года уже однозначно определил учебу как главный вопрос в работе студенческих профорганизаций.

Неудобства жилищного плана начали преодолеваться в 1943 году, когда был решен вопрос об освобождении общежития от эвакуированных. Профком организовал заселение жилых корпусов студентами, предпринял меры по налаживанию их быта. Благодаря помощи администрации значительно расширилось бытовое обслуживание студентов и преподавателей производственными мастерскими ОРС: были открыты мастерские (сапожная - в 9-м студкорпусе, швейная /«Американка»/ - в 1-м студкорпусе, трикотажная и по реставрации одежды - в 8-м корпусе). Работали санпропускник и прачечная. Преодолевались трудности по обеспечению корпусов электроосвещением и кипятком.

Профком, прежде всего, занимался организацией работы студентов на различных объектах в городе, во время уборки урожая. Основной заботой было благоустройство втузгородка. Эти работы развернулись с 1944 года, когда начали освобождаться помещения, занятые эвакуированными предприятиями и организациями.

На ремонте студкорпусов трудились по десять часов. Ежедневно подводились итоги социалистического соревнования между бригадами, и незамедлительно на участке победителя водружалось переходящее Красное знамя.

Профсоюзными активистами создавались культбригады для проведения концертов в госпиталях. Немало прилагалось усилий по налаживанию деятельности организации ОСОАВИА-ХИМа и Красного Креста, кассы взаимопомощи.

Справедливо сказать, что решение бытовых проблем студентов и преподавателей в годы войны - кроме профкома и местного - брало на себя партбюро, постоянно курировавшее хозяйственную деятельность внутри института.

В условиях постоянных материальных нехваток важное значение имело оказание профкомом материальной помощи нуждающимся. В 1943 году, например, денежную помощь на сумму 42 тыс. руб. получили 197 членов профсоюза. Постоянной была также помощь нуждавшимся в виде продуктов и промтоваров. С определенного момента в профорганизации стала практиковаться раздача трофейных вещей и американской гуманитарной помощи. С марта 1944 г. профсоюзная организация института возобновила работу кассы взаимопомощи, объединившей сразу 200 человек.

В 1943 году в УИИ был основан «БОКС» («боевое окно комсомольской сатиры»), что заметно оживило институтскую стенную печать и усилило ее критическую направленность против недостатков в работе администрации и общественных организаций института и его подразделений.

Спортивно-массовая работа в эти годы была напрямую «привязана» к задачам военной подготовки. Упор делался на общефизическую закалку: регулярно проводились легкоатлетические и лыжные кроссы, массовыми были сдачи норм ГТО. Проф-

ком в рамках военно-физкультурной работы провел несколько «профсоюзных кроссов».

Массовостью отличались тренировки и соревнования по стрельбе. Проводились также первенства по гимнастике.

С 1944 года появились и лучшие возможности для оздоровления сотрудников и студентов. На освобожденных территориях мехфака весной 1944 года была оборудована поликлиника УИИ (2 терапевтических кабинета, хирургический и стоматологический; стационар на 20 коек; у каждой койки - наушники, настольная лампа; белоснежное белье; пятиразовое питание). В 1944 году институт получил 177 путевок в дома отдыха. В первую очередь путевки выделялись участникам войны, передовикам учебы.

«...И вот настал этот день – 9 мая 1945 года! Забыть его нельзя. Трудно выразить словами то огромное волнение, которое переживали все собравшиеся: в их выступлениях отражались и ликование, и горе утрат, коснувшееся почти каждого, и новый прилив сил».

Война закончилась. Уральский индустриальный институт постепенно возвращался к мирной жизни.

Это было время, когда организационная культура УИИ и зарождающаяся корпоративная культура профсоюзных организаций сотрудников и студентов слились в единое целое, развивались взаимно обогащая друг друга и способствовали достижению двуединой цели - великой Победы и сохранению и развитию Уральского индустриального института.

2.3.5. Организационная культура институтской профсоюзной организации в 1945-1975 гг. Профсоюз – значит активность

Этот период в развитии страны связывается в первую очередь с восстановлением народного хозяйства. Возрождаемой экономике нужен был приток новых инженерных кадров. На Урале именно УИИ играл ведущую роль в подготовке квалифицированных кадров для промышленности. В феврале 1948 года институт был переименован в Уральский политехнический институт им.

С.М.Кирова. Новый статус ориентировал на дальнейшее расширение профиля и масштабов инженерной подготовки.

Война наложила отпечаток на все стороны общественных отношений, в том числе и на профсоюзную жизнь. Во второй половине 1945 года и в начале 1946 года деятельность профорганизации института еще охватывала те направления, которые сложились в годы войны. Но уже вскоре ситуация стала меняться. Профсоюзная организационная культура проявила способность к саморазвитию с учетом изменяющихся факторов внешней среды.

В 1946-1949 гг. происходила серьезная перестройка и совершенствование работы профсоюзов. Важную роль в ней сыграл созданный после длительного перерыва X съезд профсоюзов (1949 г.).

В новых условиях функции административных и профсоюзных органов распределялись более четко и определенно. Устойчивой становилась и структура профсоюзных органов. Это касалось и профорганизации УИИ.

В октябре 1946 года профорганизация УИИ была выведена из профсоюза металлургов Востока и передана в ведение ЦК союза высшей школы и научных учреждений, она перешла из профсоюза работников черной металлургии в профсоюз работников высшей школы и научных учреждений. Это означало, что началось формирование отраслевой профсоюзной организационной культуры в рамках системы образования и вузовской жизни. На практике это означало, что центр профработы в институте переносится в местком научных работников и сотрудников. Распределение основных профсредств пошло через местком. Увеличился объем стратегических и оперативных возможностей месткома. Значительно возрасла его роль в жизни института, закрепились его место и права в системе общественных организаций. Администрация УИИ демонстрировала растущее доверие к деятельности месткома, согласовывала с ним многие решения.

Местком УИИ приобрел довольно четкую структурную оформленность. В 1947 году в рамках месткома УИИ работали следующие комиссии:

- по оргвопросам;
- культмассовая;
- производственная;
- по охране труда;
- жилищно-бытовая;
- детская;
- по рабочему снабжению.

В течение года из состава производственной комиссии была выделена расчетно-конфликтная комиссия, взявшая на себя арбитражные функции в отношении трудовых споров между сотрудниками УИИ и администрацией. В том же году были созданы совет соцстраха, касса взаимопомощи, огородная комиссия.

В 1948 году в составе месткома УПИ появляется опекунский совет. В послевоенный период он сыграл исключительную роль в решении проблем социальной защиты инвалидов войны и труда, членов семей погибших на фронтах Отечественной войны. Без преувеличения можно сказать, что создание опекунского совета придало местному характер благотворительно-гуманистической организации. Без материальной поддержки и чисто человеческой солидарности многим людям, пострадавшим от жестокости войны, было бы трудно адаптироваться к нелегким условиям послевоенной жизни.

Иногда при месткоме УПИ создавались временные комиссии для оперативного решения конкретно-практических вопросов. Так, в 1951 году была создана комиссия содействия строительству оздоровительной базы института.

Устойчивость внутренней структуры месткома вела к стабилизации его численного состава, который затем удерживался постоянным на протяжении долгих лет. Складывалось также устойчивое представительство в месткоме разных категорий работников. Доля научно-педагогических работников составляла от 52 (в 1950 г.) до 71% (в 1951-1954 гг.), остальные члены месткома выбирались из числа рабочих и служащих разных подразделений УПИ.

В послевоенные годы шло закрепление за профсоюзами их главных функций, направленных на социальную поддержку ра-

ботников и членов их семей. В массовом сознании росло понимание важности профорганизаций, помогавших людям решать их самые насущные проблемы. На этом фоне рос авторитет месткома, его конструктивная роль в системе общественных организаций института, отшлифовывались взаимопонимание и сотрудничество со студенческим профкомом, комитетом ВЛКСМ, совершенствовалась культура отношений.

Ровным было взаимодействие месткома с администрацией института. Соглашаясь с закреплением за месткомом некоторых направлений работы (оздоровительная работа, контроль за жилищно-бытовой сферой, распределение огородных участков, организация культмассовых мероприятий и т.д.), администрация получала большой резерв времени и средств для совершенствования учебно-производственного процесса и организации научной работы. Признавая полезность сотрудничества с месткомом, администрация в лице ее представителей нередко выступала с докладами и сообщениями на заседаниях месткома.

Дирекция института в те годы решение многих вопросов согласовывала с руководством профорганизации, что стало характерным для культуры и духа УПИ того времени. Взаимопроникновение организационных культур профсоюзной организации и вуза было налицо.

Во второй половине 1940-х - первой половине 1950-х годов продолжал сказываться централизм в управлении общественными организациями, что являлось наследием предвоенного и военного времени. И хотя влияние его ослабло, но оставалось весьма ощутимым. Проводниками централизующего начала выступали партийные органы, которым вменялось в обязанность руководство общественными организациями - в том числе и профсоюзными. Контроль парткома за работой профорганизации был реальностью того времени. Прежде всего, он касался подбора кадров для руководства месткомом, студенческим профкомом и цеховыми комитетами, а также мероприятий идеологической и политической направленности, включавшихся в планы работы профорганизаций.

Все председатели месткома и профкома студентов, большинство их заместителей в эти годы были коммунистами.

Активность и репутация профорганизации УПИ всегда в большой степени зависели от личностных качеств ее руководителей. В послевоенные годы во главе профсоюза в институте становились уважаемые в коллективе люди, способные быть неформальными лидерами (М.В.Канторов, А.И.Валуев, А.М.Вершинин, Ф.П.Заостровский). Они завоевали в институте личный авторитет, успешно совмещая руководство профорганизацией с большой научной и производственной деятельностью, участвуя в разработках научно-технических проектов и их внедрении на промышленных предприятиях Свердловской области.

О стиле работы месткома тех лет говорит и такой факт, что проводя те или иные проверки в подразделениях института, местком обязательно возвращался к вопросу о ликвидации недостатков, выявленных проверками. Ставилась задача значительно расширить производственную работу месткома, охватить всю учебно-методическую, воспитательную, научно - исследовательскую работу.

Расширяя влияние профсоюзной организации в институте, ее руководство отнюдь не искало легкой популярности. Многие делалось и для укрепления трудовой дисциплины. В 1954-1955 гг. администрацией были уволены 12 сотрудников, еще 12 - лишены премии. Обнаружив, что факты нарушений трудовой дисциплины со стороны сотрудников имели место, местком без колебаний подтвердил правильность административных наказаний.

Отлаженной и эффективной работе месткома УПИ в 1946 - 1955 гг. способствовало наличие «кадрового ядра», представленного опытными и деятельными людьми. Главное – в эти годы члены профсоюза сами активно участвовали в формировании новых ценностей профсоюзной жизни.

В работе производственной комиссии значительное место отводилось организации соцсоревнования. Постоянно отрабатывались показатели и совершенствовались критерии соцсоревнования.

В совершенствовании учебно-методической работы кафедр и факультетов, в организации самостоятельной работы и производственной практики студентов местком и его производствен-

ная комиссия в эти годы плодотворно сотрудничали с дирекцией и методбюро института.

Особое внимание производственная комиссия уделяла договорным работам и договорам о сотрудничестве с промышленными предприятиями.

Во взаимосвязи с производственной комиссией действовала расчетно-конфликтная комиссия (РКК), выполнявшая арбитражную функцию. В пользу трудящихся было решено более 92% всех вопросов. В то же время обозначилась тенденция к усилению принципиальности месткома в вопросах укрепления трудовой дисциплины, что выразилось в постепенном снижении числа подаваемых в РКК жалоб (в 1955 году их было на треть меньше, чем в 1954 году).

В тесном контакте с производственной комиссией работала и комиссия по охране труда и технике безопасности. Она следила за соблюдением правил техники безопасности, пожарной и электробезопасности на рабочих местах, добилась от администрации введения ограничений на сверхурочные работы, предоставления спецпитания, дополнительных отпусков и некоторых других льгот для сотрудников лабораторий, связанных с вредным производством. Эта комиссия брала на себя также организацию ссуд для низкооплачиваемых категорий работников с рассрочкой платежа.

В планы жилищно-бытовой комиссии регулярно включались проверки правильности взимания бухгалтерией ЖКО квартплаты, удержаний за отопление и электроэнергию. Обследовался санпропускник, проверялась работа прачечной, обслуживающей сотрудников УПИ, организовывалось снабжение сотрудников топливом, контролировалась сохранность сельхозпродукции на складах УПИ. Комиссия курировала кассы взаимопомощи факультетов.

Во взаимодействии с жилбыткомиссией работала комиссия рабочего снабжения (с 1954 года - РКК), в функции которой входили финансовые и санитарные проверки столовых, буфетов, магазинов при УПИ.

Особое внимание месткомом уделялось оздоровительной работе. Улучшение оздоровительной работы происходило и вследствие укрепления финансового состояния месткома, а также

благодаря энергии и инициативе активистов соцстраха. Положительное влияние профорганов на обеспечение отдыха трудящихся способствовало заметному росту их авторитета.

Не меньшую благодарность местному выражали и семьи, имевшие детей. Детская комиссия снимала многие вопросы, вставшие перед родителями, особенно в период летних отпусков. Традиционно больших усилий требовала организация летних пионерских лагерей. В преддверии лета местком тщательно просчитывал смету на ремонт и содержание пионерлагеря, подбирал медицинский и педагогический персонал. Как правило, пионерские смены проходили без срывов.

Так начал закладываться новый тип взаимоотношений администрации и профкома – доверительное управление объектами соцкультбыта, в частности детским оздоровительным лагерям. Взаимоотношение организационных культур профсоюза и вуза выходило на новый этап - финансово-доверительного управления.

Опыт месткома УПИ в их организации неоднократно отмечался: в 1948 году пионерлагерь УПИ был удостоен первой премии по итогам смотра ЦК профсоюза работников высшей школы и научных учреждений.

Детская комиссия организовывала подарки детям сотрудников на Новый год и другие праздники, проводила новогодние утренники, концерты в честь праздничных дней, шефствовала над детским домом №6, для которого приобретались бытовые приборы, покупались различные подарки, абонементы в ТЮЗ.

Особое значение в УПИ традиционно придавалось физкультурной работе. При месткоме в 1949 году был создан спортсовет ДСО «Наука». Активно работали (при месткоме УПИ) спортсекции по различным видам спорта - волейболу, конькам, теннису, шахматам и т.д. Регулярно разыгрывался кубок УПИ по волейболу, проводились первенства института по лыжам, шашкам, шахматам, стрелковому спорту, легкой атлетике, теннису, городкам. Организовывались межфакультетские спортивные соревнования.

Структурные изменения в профсоюзном движении в послевоенные годы и изменение статуса институтской профсоюзной

организации по-разному повлияли на деятельность месткома сотрудников (она резко активизировалась) и профкома студентов. Возможности студпрофкома влиять на стратегический курс института с 1946 года заметно снизились. Его задачи ограничивались рамками учебно-воспитательного процесса в сотрудничестве с преподавательским составом. Пропорция между научным планированием деятельности вуза и студенческим самоуправлением подверглась существенной корректировке. Произошел переход центра профсоюзной жизни от студпрофкома к месткому.

Студпрофком в качестве основных задач назвал точное выполнение графика учебно-производственной программы всеми студентами, контроль за состоянием быта студентов и улучшение культмассовой работы. И в дальнейшем в структуре общественных организаций института за студпрофкомом закрепилось вполне определенное место: главными заботами профкома стали обеспечение нормальных бытовых условий для студентов и меры по повышению качества учебы.

Студпрофком получал организационно-методическую помощь от месткома. Многие мероприятия ими проводились совместно.

Профсоюзная жизнь института в те годы находила широкое отражение в газете «За индустриальные кадры».

Своеобразным и знаменательным в жизни коллектива института (да и всей страны) было второе послевоенное десятилетие. Начавшись с XX съезда КПСС, съезда надежд и обновления, оно в определенной мере носило отпечаток реформ, поиска, романтики (и тесно связанных с ними иллюзий и разочарований). Возросший интерес в обществе к проблемам высшего образования определил и рост конкурса в вузы (в УПИ в 1960-е годы он в среднем составлял 3 человека на место).

В 1956-1965 гг. процесс укрепления профорганизации УПИ продолжался, шел рост ее влияния на общественную жизнь института. В системе отношений между подразделениями института и руководством его общественных организаций местком сотрудников стал занимать устойчиво прочные позиции сотрудничества.

В эти годы главными направлениями работы месткома УПИ являлись: содействие совершенствованию учебно-производственного процесса, улучшение жилищно-бытовых условий сотрудников, организация их культурного и здорового отдыха. Много внимания уделялось также научной и консультационной помощи промышленным предприятиям.

«Профсоюзная жизнь всегда занимала в институте одно из важнейших мест. Местком сотрудников был активным сподвижником и союзником администрации и парткома института. Главными задачами месткома были:

- помощь в повышении качества подготовки инженеров;
- организация и осуществление мер по социальной защите сотрудников и членов их семей;
- проведение культурно-спортивных мероприятий.

Большое внимание уделял местком формированию и подготовке профактива, без которого было бы невозможно выполнить разнообразные и обширные по объему виды работы в многотысячном коллективе института.

У месткома были хорошие взаимоотношения с ректоратом института. Ректор и проректоры часто выступали на заседаниях месткома, помогая оперативно решать многие вопросы жизни коллектива» [40].

Во взаимоотношениях месткома с администрацией в 1956-1965 гг. преобладал дух спокойного и конструктивного сотрудничества. Немаловажную роль в развитие этого процесса внесли Н.С. Алферов, В.П. Радукин, И.Ф. Худяков, И.Д. Дмитриев, бывшие истинными лидерами, руководителями профкома. В эти годы инициативно и с заметной отдачей работал производственный сектор месткома, помогая администрации в выполнении учебно-производственных программ, беря на себя решение многих конкретных вопросов. Будучи заинтересованной в привлечении дополнительных резервов для совершенствования учебного, научно-исследовательского и производственного процессов, администрация института не только не препятствовала этому, но и поощряла подобную деятельность месткома.

Если в отношениях месткома и администрации преобладали взаимосогласования и поиск оптимальных решений, то ось отношений «партком - местком» характеризовалась односторонней зависимостью. Партком контролировал организацию и проведение отчетно-выборных профконференций, их итоговые решения. Партком упорно добивался активизации местного комитета и студпрофкома в проведении агитационно-пропагандистской работы. Профорганизации и сотрудников, и студентов обязывались оказывать помощь парткому в комплектовании сети политпросвещения.

Своеобразием отличались контакты между месткомом и комитетом ВЛКСМ. Кроме совместного участия в подготовке и проведении общепитутских мероприятий (массовые спортивные соревнования, праздничные акции), их «векторы» пересекались, когда комитету комсомола нужна была финансовая поддержка со стороны месткома.

УПИ в те годы являлся образцом для других вузов в деле развития сотрудничества с производственными предприятиями. В сентябре 1959 года на пленуме Республиканского комитета профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений РСФСР зам. председателя месткома УПИ Ю.А. Маслов выступил с докладом «О работе месткома УПИ по дальнейшему укреплению творческого содружества работников науки и производства, внедрению результатов научных исследований в производство и развитию научно-технической пропаганды».

Специфика того времени проявлялась в том, что месткому приходилось рассматривать немало персональных дел, связанных, как правило, с аморальным поведением и бытовой распушенностью.

Надо отметить, что время от времени обком профсоюзов выделял дотации месткому УПИ - на содержание касс взаимопомощи, на детскую работу. Таким образом, местком продолжал свою работу в условиях дефицита финансовых ресурсов и это во многом определяло его зависимость от администрации и вышестоящих организаций, именно в этом частично проявлялось влияние организационной культуры УПИ и ее проводника - парткома на организационную культуру профсоюзной организации.

В 1956-1965 гг. важнейшей миссией профорганизации оставалась забота о социально-бытовой защищенности работников института. Многие зависело от усилий жилищно-бытовой комиссии месткома. Вопрос обеспечения сотрудников жильем по-прежнему стоял остро, требовал для своего разрешения упорства и настойчивости от всех, способных влиять на него. Общими усилиями в 1964 году в УПИ был сдан 60-квартирный дом.

Главной задачей месткома УПИ 60-70 гг. была организация «соцсоревнования».

Председатели месткомов и профкомов (В.К. Сисьмеков, М.П. Титов, А.Аминев и В.Конышев) и их команды немало лет отдали профсоюзной работе, организовывали повседневную жизнь 4000 сотрудников - членов профсоюза и 26 тысяч студентов (такими - одними из самых крупных в вузах - были в эти годы профорганизации сотрудников и студентов УПИ). И - тем самым - немало способствовали хорошему социальному самочувствию сотрудников института. Но они не только помогали другим. На профсоюзной работе - как может увидеть каждый - выросли многие будущие руководители кафедр и факультетов, общественные деятели.

Остановимся на содержательном плане профсоюзной работы в эти годы.

Стержнем ее и основным направлением была организация «соцсоревнования». Исходный момент соревнования - обязательства коллектива и его подразделений. Уже это предполагало серьезную подготовительную работу, которой в основном и занимались (совместно с администрацией и при ее поддержке) группорги, цехкомы факультетов и отделов, местком института. Ведь нужно было взвесить реальные возможности коллектива, соотнести их с тем, как работают другие.

Характерно, как подошел к обсуждению своих обязательств на 1968 год цехком отделов и служб ректората. Во главу угла были поставлены вопросы: повышение деловой квалификации сотрудников; пути и методы внедрения планов НОТ; переоборудование рабочих мест с учетом требований промышленной эстетики. И это - лишь один из многих примеров.

Обратим внимание на то, насколько многоплановыми были обязательства, насколько широко охватывали они разные стороны жизни коллектива.

Отметим и еще один момент: с позиций сегодняшнего дня может создаться впечатление, что речь идет о нормальной обычной работе и учебе, которые осуществлялись бы... и без соревнования. Но такой подход явно не учитывал бы дух времени (когда урожай не просто собирался, шла «битва за урожай»). И главное - оказались бы недооцененными инициатива и энтузиазм большинства участников соревнования, их реальная обеспокоенность за успех своего коллектива в соревновании.

Соревнование инициировало преподавателей, научных работников, всех сотрудников полнее использовать свой потенциал. Не случайно, столь массовое распространение в эти годы получили встречные (дополнительные) обязательства.

Разнообразными были и формы соревнования: Именно в эти годы администрация и профорганизации сотрудников и студентов вели творческий поиск этих форм. Основной ориентир - соотнести соцсоревнование с повышением качества подготовки инженерных кадров. Разнообразие форм соревнования не было самоцелью, оно было призвано помочь каждому коллективу, каждому сотруднику и студенту определить свое место и роль в соревновании.

Особое значение в эти годы приобретало межвузовское соревнование. Наряду с традиционными смотрами-конкурсами вузов в области и стране по инициативе УПИ и родственных ему технических вузов (Ижевский механический институт/ИМИ/, Пермский, Томский и Челябинский политехнические институты /ППИ, ТПИ и ЧПИ/) с 1967 года между ними начали заключаться договора о творческом содружестве и соцсоревновании.

Глубинный смысл данного соревнования проявлялся в том, что победителями были «все» (одни - реально занимая первые места, а другие - четко представляя, какие проблемы им нужно решить завтра).

И все-таки успех в межвузовском соревновании опирался на результаты внутривузовского соревнования. Каким же оно было в

УПИ в 1966/75 годах? Какую работу для повышения его эффективности проводила профсоюзная организация института? В институте для каждой категории сотрудников были найдены и успешно применены разные формы соцсоревнования: лучший факультет; лучшая кафедра; лучший лектор; лучший ассистент; лучший лаборант; лучший исследователь; лучший руководитель курсового и дипломного проектирования; конкурс охраны труда, оформления, техоснащения; лучший прикрепленный преподаватель.

Таким образом, местком учитывал конкретные особенности каждого члена коллектива, влиял на его производственную культуру, формировал благоприятный климат в коллективе.

В смотре-конкурсе работы факультетов и кафедр учитывались: подготовка кадров; научно-исследовательская работа; совершенствование учебного процесса; внеучебная работа.

Определенной конкретизацией отличалось и соревнование между кафедрами. Выпускающие и невыпускающие кафедры проводили итоги соревнования раздельно. Для выпускающих кафедр раздельно учитывалась их деятельность по подготовке научных кадров и по эффективности научно-исследовательской работы.

В учебно-производственном комбинате, в службах института проводилось соревнование на звание лучшего по профессии, ударника и коллектива комтруда.

Поиск новых форм соревнования постоянно продолжался. В частности, для исследовательских коллективов (здесь были заняты более 400 человек) в 1969 году местком впервые разработал положение и организовал смотр-конкурс на лучшую отраслевую и проблемную лабораторию.

Немало усилий к организации соревнования прилагала и студенческая профсоюзная организация. Речь шла не только о мобилизации студентов на активное участие в соревновании факультетов и кафедр, но и на выполнение общеинститутских обязательств. Не менее значимым было и самостоятельное соревнование студенчества, формы которого отличались разнообразием:

- смотр СНТО (студенческих научно-технических обществ);
- предметные олимпиады.

В 1970 году было разработано «Положение о смотре-конкурсе на лучшую группу института». И в дальнейшем это комплексное соревнование стало проводиться регулярно.

При разработке условий смотров-конкурсов местком и профком большое внимание уделяли материальному и моральному поощрению победителей соревнования. С этой целью ректоратом и месткомом, профкомом выделялись значительные средства.

Опыт профсоюзной организации УПИ обобщался и распространялся.

Коллегия Минвуза РСФСР и Президиум ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений одобрили опыт организации соцсоревнования в УПИ и рекомендовали распространить его на все вузы России. За этим - признание высокой эффективности работы коллектива института. Но одновременно - оценка организационной деятельности ректората и месткома, его производственной комиссии. Шло проникновение организационной культуры УПИ в организационную культуру вышестоящих организаций как по профсоюзной, так и по административной линии. В этих вопросах проявлялось безусловное единение молодежной, профсоюзной культур и организационной культуры вуза.

Наконец, необходимо отметить и деятельность профсоюзов по созданию нормальных условий для преподавания и учебы. Особо выделим ряд моментов:

- с 1966 года коллектив института приступил к разработке и реализации плана мероприятий по научной организации труда (НОТ). В составлении и внедрении планов НОТ активно участвовали местком и цехкомы, их производственные комиссии. Планы НОТ включали: планы-графики учебных процессов, графики загрузки студентов, внедрение технических средств обучения (ТСО) и программного контроля;

- в 1966 году местком осуществил серьезный анализ загрузки научных работников учебно-методической и научно-исследовательской работой, используя анкетные опросы, что позволило скорректировать нагрузку научно-педагогических работников.

Плодотворно работал местком УПИ над созданием безопасных условий труда по долгосрочным перспективным планам.

Постоянный контроль за выполнением этих планов обеспечивался выполнением «Соглашения по охране труда», проведением смотра-конкурса по культуре производства и охране труда, проверкой соблюдения администрацией трудового законодательства.

Этот смотр-конкурс проводился ежегодно. Итоги его проводились на основе многоступенчатого общественно-административного паритетного контроля.

Накопленный в УПИ опыт работы по охране труда и технике безопасности, снижению производственного травматизма обобщался и передавался другим вузам. И в этом аспекте деятельности профсоюз и администрация УПИ обогащали систему работы и взаимоотношений в других вузах.

В эти годы утверждалось понимание: быт - не только вне производства, труда, не менее значим производственный быт. Для УПИ это приобретало еще большую значимость.

Поэтому вопросы поддержки усилий администрации по укреплению внутреннего распорядка в институте выдвинулись на первый план перед профсоюзными организациями - и сотрудников, и студентов.

Создание нормальных условий работы и учебы - лишь один из аспектов решения основной задачи профсоюзов: забота о сохранении и укреплении здоровья сотрудников и студентов.

Проблема стояла достаточно остро: по данным 1967 года, болезни в нашем институте «съедали» 30 тыс. рабочих дней.

Середина 1960-х годов характеризовалась организационным укреплением работы по оздоровлению и отдыху сотрудников и студентов. В 1965 году был принят комплексный план организации отдыха и оздоровления научных работников, сотрудников и студентов. План предусматривал координацию усилий этих общественных организаций и администрации института.

Местком и профком организовывали отдых студентов, сотрудников и членов их семей на базах отдыха и турбазах, в спортивных лагерях. О реализации возможностей месткома и профкома УПИ по оздоровлению и отдыху сотрудников и студентов

института говорит такой факт, что за 1970-й год каждый четвертый работник отдохнул в санатории, доме отдыха, на турбазе, в спортлагере.

Важную роль в диагностике и профилактике заболеваемости играл санаторий-профилакторий УПИ. Местком организовал новую форму отдыха - в путь отправился «Поезд здоровья», и все это на фоне сохранения и укрепления здоровья через занятие физкультурой и спортом.

Конечно, нельзя размах и уровень этой работы целиком относить только на счет профсоюзной организации сотрудников и студентов. Огромный вклад вносили кафедра физвоспитания и спортклуб УПИ. Но все эти организации работали дружно в едином ключе.

В деловом контакте с первичной организацией ДОСААФ УПИ местком в эти годы активно участвовал в оборонно-массовой работе и военно-патриотическом воспитании студенчества и сотрудников. Главная традиция - это массовость занятий военнотехническими видами спорта. Эта работа была в 1975 году отмечена Почетной грамотой ЦК ДОСААФ СССР.

В 1967 году произошло еще одно важное культурное событие. Была восстановлена славная традиция института: снова после многих лет перерыва состоялся вечер выпускников УПИ, принявших КЛЯТВУ ИНЖЕНЕРА. Зарождалось то, что впоследствии известные зарубежные ученые называли «корпоративной религией» [44].

Нужно отметить и еще один важный аспект этой работы. В 1970-е годы широко развернулась деятельность профсоюзов по развитию индивидуального и коллективного наставничества, организации деятельности Советов наставников и соревнования за звание «Лучший наставник молодежи».

Значимость движения наставничества - в стремлении организационно укрепить связи между поколениями, обеспечить преемственность традиций.

В 1967 году Ученый совет УПИ принял решение открыть мемориальную доску и занести на нее фамилии крупных ученых и специалистов УПИ. В связи с 50-летием со дня образования

УПИ в институте была учреждена «Книга почета УПИ», в которую совместным решением ректората, парткома и месткома были занесены 24 работника, чей труд способствовал становлению и развитию авторитета института. В музее УПИ была создана галерея Героев Советского Союза.

Сам музей превратился в центр формирования у студентов и сотрудников чувства гордости за родной институт и его людей. Своего рода хранилище ценностей организационной культуры Уральского политехнического института.

Координацию всей работы с ветеранами и инвалидами труда и войны, с пенсионерами, по оказанию помощи семьям погибших и одиноким матерям осуществлял в эти годы Опекунский совет месткома.

Профсоюзные традиции были сохранены. Взаимодействие, можно сказать партнерство с администрацией улучшилось, значительно укрепилась интеграция сотрудников и студентов в профсоюзную жизнь института. Однако сохранялась серьезная зависимость от партийной организации, финансовая неустойчивость, зависимость от администрации, от института.

2.3.6. Профсоюзные традиции УПИ и организационная культура профсоюзной организации в 1976 - 1985 гг.

В этот исторический период положение УПИ как одного из ведущих вузов страны упрочилось. Усилилась ведущая роль партийной организации.

О масштабах и направлениях работы коллектива института и его профсоюзной организации говорят результаты его деятельности. Возьмем для примера итоги выполнения социалистических обязательств коллектива УПИ за 1977 год:

- подготовлено 3583 инженера;
- прочитано студентами по линии ОПП 6800 лекций; членами общества «Знание» (950 преподавателей и сотрудников) прочитано 9620 лекций для населения;

- защищено 7 докторских и 41 кандидатская диссертации; 133 преподавателя прошли стажировку, 144 - повысили квалификацию в ИПК, 30 - в Университете педагогических знаний;

- выполнено 2076 реальных дипломных проектов; более 6000 студентов использовали ЭВМ;

- выполнено хозяйственных работ на 8,83 млн. руб.; внедрено 213 НИР - с экономическим эффектом 37 млн. руб.; по программе «Человек и окружающая среда» выполнялось 28 хозяйственных и 4 госбюджетных работы;

- опубликованы 27 монографий, 13 сборников, 1438 статей, докладов; подано 260 заявок на изобретения (получено 152 авторских свидетельства на изобретения, 16 патентов);

- к НИР привлечено 8639 студентов, 214 исследовательских работ студентов представлены на конкурс; проведено 55 олимпиад, конкурсов, смотров студенческих научных работ; 507 работ отмечено;

- подготовлено 2740 значкистов ГТО, 41 мастер и кандидат в мастера спорта, 170 - спортсменов 1-го разряда, 3700 - спортсменов 2-го - 3-го разрядов;

- ССО освоили 7,49 млн. руб. капитальных вложений;

- заселен 136-квартирный дом для сотрудников;

- для БАМа записано и оттиражировано 288 лекций.

В марте 1977 года институту (первому среди вузов России) было вручено за победу во Всесоюзном соревновании, за высокую эффективность и качество работы переходящее Красное Знамя ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ. Неоднократно (в 1980, 1982 и 1986 годах) коллектив института награждался за высокие результаты во Всероссийском социалистическом соревновании и успешное выполнение планов экономического и социального развития.

Таков был внешний фон работы профсоюзной организации УПИ.

Профсоюзная организация института входила в отраслевой профсоюз работников просвещения, высшей школы и научных учреждений. Существовали областной, республиканский и центральный комитеты профсоюза. Все отраслевые комитеты области

объединял Областной совет профсоюзов (Облсовпроф), а центральные - ВЦСПС (Всесоюзный Центральный Совет профессиональных союзов). Профкому сотрудников УПИ (А.А. Морилову) приходилось иметь дело в основном с отраслевыми органами профсоюзов.

В 1980 году состоялось Всесоюзное совещание работников вузов по выполнению постановлений ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О дальнейшем развитии высшей школы и повышении качества подготовки специалистов». Кроме ректоров вузов, в нем участвовали лишь немногие секретари парткомов и ряд председателей месткомов - в том числе и от УПИ. В какой-то мере это было и признанием вклада профсоюзной организации УПИ в достижение высоких показателей во Всесоюзном социалистическом соревновании вузов страны.

Работа в эти годы была сильно формализована, глубоко регламентирована. Трудно было четко разделить участки профсоюзной работы от работы администрации и партийной организации. Они зачастую дублировали, перекрывали друг друга. Однако ряд направлений работы, связанных с социальной защищенностью сотрудников, их бытовыми условиями, выполнялся почти полностью профсоюзной организацией. Особенно это относилось к анализу жилищных условий с целью дальнейшего получения (или расширения) бесплатного государственного жилья, мест в детских садах, путевок на лечение и отдых.

Правда, профсоюзные работники были зажаты тисками различных положений и инструкций. Им часто приходилось довольно нелегко, когда надо было обосновать приоритетность и преимущества на получение определенных льгот для сотрудника, явно испытывавшего в быту немалые трудности, но не всегда вписывавшегося в рамки существующих положений.

Таким образом, в этот период можно говорить об особом роде регламентированной профсоюзной организационной культуры и об ее влиянии на организационную культуру института, преломленном через призму партийного влияния.

Тем не менее, участие представителей вузов в высших эшелонах профсоюзной власти, их выступления на различных фору-

мах позволяли руководству института акцентировать внимание на важных для жизни коллектива проблемах и задачах (строительство и ремонт общежитий, спортивных сооружений и т.д.), решение которых требовало выделения средств. Ведь на этих форумах, как правило, присутствовали руководители высокого уровня (министры и их заместители; в области - секретари обкома, в тот период - Б.Н.Ельцин). Да и сами решения профсоюзных форумов обычно передавались административному руководству.

Нередко ЦК Профсоюза устраивал учебу председателей профкомов или проводил тематические конференции. В феврале 1979 года одно из таких совещаний председателей месткомов вузов Минвуза РСФСР (170 представителей) проходило на базе УПИ. Совещание обсудило перспективы развития высшего образования в России. Происходил и обмен опытом производственно-массовой работы профсоюзных организаций вузов. Выбор места проведения совещания отражал высокую оценку накопленного в институте опыта.

Трудовой коллектив и профсоюзная организация в этот период были едины и неотделимы друг от друга. У них были общие цели. Внешние и внутренние факторы способствовали взаимному проникновению профсоюзной культуры и организационной культуры вуза. Члены трудового коллектива являлись одновременно и членами профсоюза. Не состояли в профсоюзе буквально десятки, и они не делали погоды в работе профорганизации УПИ. Во главе профсоюзной организации стоял местный комитет, в дальнейшем переименованный в профсоюзный комитет. Чтобы различать два профкома - преподавателей, сотрудников института и студентов института, последнему было присвоено название профсоюзного комитета студентов.

Профком преподавателей и сотрудников имел права райкома профсоюза и мог самостоятельно (без ведома обкома профсоюза) решать многие свои дела:

- распределять средства по статьям профсоюзного бюджета,
- давать согласие на увольнение или неувольнение преподавателей и сотрудников по представлению администрации,

- составлять и утверждать соглашения по охране труда и технике безопасности.

Такие права предоставлялись только солидным, зрелым профсоюзным организациям.

Следует заметить, что профсоюзная организация УПИ являлась своего рода модельной. На ней обкатывались новые идеи, уточнялись взаимоотношения администрации и представителей коллектива университета. Профсоюзная организация УПИ являлась своего рода полигоном для выработки стратегии и тактики профсоюза страны. Внутри профсоюзной организации УПИ прорастали первые ростки профсоюзной корпоративной культуры - ответственность за принимаемые решения и их последствия для членов профсоюза, попытки установить партнерские, насколько это позволяла партийная организация, взаимоотношения с администрацией вуза, демократические методы руководства профорганизацией.

Профсоюзная организация преподавателей и сотрудников включала ряд профсоюзных организаций, составленных по производственному принципу. Такие организации были на каждом факультете. Их возглавляли лидеры-новаторы. Всего же в 1980-е годы число таких организаций изменялось и колебалось в пределах 20-25.

Основную задачу профсоюз института видел в вовлечении в активную трудовую, творческую и общественную работу как целых трудовых коллективов, так и отдельных преподавателей и сотрудников. При этом всячески поддерживалась инициатива снизу. Самостоятельность коллективов не только не ограничивалась, но и поощрялась.

По мере становления профсоюзных организаций и накопления ими опыта работы профком своими решениями передавал им ряд прав - в частности, в вопросах согласования увольнений преподавателей и сотрудников, расходования средств на спортивно-массовую и культмассовую работу, оздоровления работающих и их детей, профилактики заболеваемости и определения путей ее снижения. Такие права профкома имели более половины профбюро факультетов и подразделений института. Низовые

профсоюзные организации очень дорожили этими правами, старались работать грамотно и ответственно, чтобы не утратить их. Другие организации боролись за получение этих прав, постоянно совершенствуя и улучшая стиль своей профработы. Это были демократические методы руководства, пользовавшиеся большой популярностью у членов профсоюза. Подчеркнем: за 10 лет ни разу не возникало вопроса о лишении прав профкома какого-либо из профбюро, что свидетельствует о достаточно хорошем уровне их работы.

Для успешной работы профсоюзной организации необходимо было каждый раз после выборов научить профсоюзный актив (и, прежде всего, его основу - профоргов) работе, нацелить его на реализацию стоящих перед коллективом и профсоюзной организацией задач.

Учебу профактива проводили профбюро факультетов и подразделений, а по направлениям работы - соответствующие комиссии профкома. Была создана библиотека профактива, оснащенная всей необходимой литературой.

Чтобы упрочить связи между профорганами, профбюро и руководством профкома института, председателями его комиссий, профком ввел в 1984 году новую систему их общения. Каждый месяц (по графику) председатель профкома и его заместитель встречались с профактивом того или иного факультета и подразделения института. На встрече присутствовали профорги, председатели комиссий профбюро и все желающие. Встречи были в узком кругу, с глазу на глаз, что позволяло открыто и откровенно сказать друг другу все, что наболело и беспокоит. Высказывание претензий к низовой организации и профоргам, нацеливание их на решение общих задач коллектива института сочетались со вниманием к их претензиям в адрес профкома, их просьбам о помощи в решении тех или иных вопросов и проблем. По ним сразу же принимались меры - и со стороны профкома, и со стороны администрации. Целенаправленные установки и ценности объединяли профорганизацию института во имя решения общей цели.

У профкома с администрацией постепенно устанавливался тесный контакт в работе. Во многом сказалось понимание новым

руководством профкома, что нельзя переоценивать свои возможности, что вопросы можно решать только совместными усилиями. В установлении полного взаимопонимания немаловажную роль сыграла и личность ректора Ф.П. Заостровского, бывшего ранее председателем профсоюзной организации УПИ.

Характерным для такого взаимопонимания было обсуждение с ректором предложения профкома использовать часть средств, получаемых институтом за выполнение хозяйственных научно-исследовательских работ, для приобретения или удешевления санаторных и туристических путевок для членов коллектива. Ректор не только поддержал это предложение, но и внес в него усовершенствование. В результате объединения всех имеющихся в институте и у профсоюза денежных средств были не только дополнительно приобретены санаторные и туристические путевки, но и выделены средства на улучшение питания детей в пионерском лагере «Чайка» в летний период и на содержание базы отдыха «Политехник» на Белоярском водохранилище.

Такие взаимоотношения с ректором и администрацией института вовсе не означали, что профком и его руководство шли у них на поводу или «плясали под их дудку». Не все вопросы решались легко и быстро.

Когда ректор и администрация института убедились, что профком и профсоюзная организация представляют собой серьезную и ответственную организацию, помогающую совместно решать многие общепитетутские проблемы, между ними утвердились доверительные отношения и взаимопонимание. Проректоры института постоянно контактировали с председателями соответствующих комиссий профкома и решали совместно с ними многие вопросы. А ректор, особенно после дня личного приема граждан, направлял преподавателей и сотрудников с их заявлениями в профком с резолюцией помочь решить их вопросы, если они были связаны с предоставлением квартиры, места в общежитии или улучшением жилищных условий, необходимостью санаторно-курортного лечения или отдыха, возможностью приобрести автомашину в личное пользование.

В работе профсоюзной организации можно выделить два важных направления: улучшение трудовой и производственной деятельности, их совершенствование; правовая и социальная защита работающих.

В одном направлении с администрацией института работали все общественные организации: партийная, профсоюзная сотрудников, профсоюзная студентов, комсомольская.

Но тон и заряд во всей работе задавал партком института. Руководству профкома нередко приходилось держать отчет по тому или иному вопросу на парткоме. С одной стороны, быть раскритикованными и «побитыми» - мало приятного, особенно если это не совсем справедливо. Но с другой стороны, такие обсуждения были очень действенны, эффективны. Они побуждали активнее работать не только профком, но и всех причастных к решению конкретной проблемы, в том числе и самого ректора.

Следует заметить, что в эти годы не все руководители вузовских парткомов относились к руководителям профкомов нормально, по-человечески. Некоторые из них открыто показывали свою амбицию, свою силу и власть над ними. Поэтому должного контакта в работе порой не было. В таких институтах руководителей профкома избирали членом парткома для оперативного и эффективного взаимодействия в работе. В других их больше старались сделать «мальчиками на побегушках». Профком сотрудников УПИ за эти годы ощутил на себе обе модели взаимоотношений, но превалирующей все-таки оказалась первая. Профсоюзная корпоративная культура медленно, но верно вступала в свои права и оказывала влияние на систему взаимоотношений в вузе.

Деятельность профкома сотрудников постоянно переплеталась с работой комсомольской организации и студенческого профкома института. С целью большего взаимодействия в решении общих проблем в профкоме сотрудников была создана специальная комиссия по работе с молодежью. Комитет ВЛКСМ серьезно помогал профкому сотрудников в организации работы пионерлагеря - выделял вожатых в отряды, направлял своих работников для проведения работы среди пионеров и школьников. Именно здесь проявлялась роль молодежной профсоюзной орга-

низационной культуры в развитии Уральского политехнического института.

Коллектив института - это единый коллектив сотрудников, преподавателей и студентов, объединенных одной задачей и целью. Задача профессоров, доцентов, преподавателей - научить студентов творчески подходить к изучению и овладению своей специальностью, а задача студентов - настойчиво и упорно учиться, используя высокий научный и технический потенциал института.

По многим вопросам и проблемам единой можно считать и профсоюзную организацию преподавателей, сотрудников и студентов института, ведь ее деятельность была направлена на решение и достижение одних целей и задач, то есть невозможно было разделить их в формировании организационной культуры профсоюзной организации.

Руководители профкомов постоянно общались и обсуждали совместные действия. Этих проблем было множество в различных областях деятельности: функционирование спортивно-оздоровительного лагеря в поселке Дивноморский на побережье Черного моря; совместное празднование Международного женского дня; организация и проведение новогодних праздников; проведение ежегодных Дней донора и многое-многое другое. Каждому мероприятию предшествовала большая подготовительная работа. Как правило, создавались совместные комиссии и осуществлялись совместные финансовые расходы.

Во многом оценки ректората и общественных организаций института опирались на результаты сравнительных социологических опросов выпускников (в 1973 и в 1982 гг.).

Система соревнования очень оживляла и активизировала деятельность кафедр и подразделений института, заставляла каждого работника задумываться о своем вкладе в общее дело коллектива. Ведь было очень приятно видеть свой коллектив среди победителей соцсоревнования, что отмечалось на стенде около профкома. Это обеспечивало приверженность членов профсоюза к ценностям организации.

Срабатывал и еще один важный стимул соревнования: итоги задевали каждого члена коллектива, чей факультет занимал

последние места или где были допущены в течение года серьезные упущения, связанные с травматизмом или правонарушениями. Сильно было стремление разобраться в причинах отставания.

К подведению итогов соревнования большинство сотрудников относились заинтересованно. На протяжении почти месяца в профком с вопросами шли и профорги, и заведующие кафедрами, и председатели профбюро, и деканы, начальники отделов. Это была горячая пора - ведь нужно было все и всем объяснить, выяснить причины недовольства одних, перепроверить и выявить недоразумения, отмеченные другими. Профком в этот период как бы превращался в штаб соревнования. Сюда приходили и администраторы, и профсоюзные активисты. Здесь сосредотачивались все материалы соревнования, которые затем шли в обком отраслевого профсоюза и в соревнующиеся вузы. Работа по подведению итогов соревнования была трудоемкой. Но массовая заинтересованность членов коллектива была самой большой наградой работникам профкома.

Производственная работа профкома не ограничивалась организацией соревнования и охватывала различные стороны деятельности преподавателей и сотрудников института: организацию и проведение производственных совещаний в коллективах; соблюдение режима труда и отдыха сотрудников в подразделениях института; ход подготовки научных кадров и повышения квалификации на кафедрах и факультетах; контроль за выполнением личных творческих планов и многое-многое другое.

Хотя производственные совещания являлись действенным инструментом активизации трудящихся промышленных предприятий, они с трудом внедрялись в практику работы вузовских организаций. Достойное место они заняли лишь в производственных подразделениях института.

Профсоюзная организация, профком активно занимались и вопросами соблюдения правил внутреннего распорядка в институте, принимали непосредственное участие в разработке и согласовании этих правил, а затем в контроле за их соблюдением, контролировали разработку должностных инструкций по каждой должности. Когда эти инструкции были апробированы и внедре-

ны, работать (и контролировать работу) стало значительно проще. Утверждался порядок: если данная работа не вписывается в должностные обязанности сотрудника, то он и не должен ее выполнять, или будет, но за дополнительную оплату. С учетом опыта УПИ и ряда других вузов позднее появилось разрешение Министерства на совмещение профессий, позволившее сохранить в институте ряд ценных работников и увеличить их заработки.

Особенно важно, что в данном случае профсоюзная корпоративная культура обогатила корпоративную культуру профсоюза в целом, а не только организационную культуру вуза.

Особо хочется сказать о личных творческих планах. Это была целая эпоха в жизни преподавателей и научных работников, века в формировании организационной культуры УПИ. Профкому пришлось даже разрабатывать единую форму личного творческого плана с учетом высказанных предложений и внедрять ее в жизнь коллектива. Особенность этого плана заключалась в том, что его принимал сам человек, включал в него обдуманные им самим мероприятия. По сути, это было личное творческое соревнование трудящихся.

В тесном контакте с производственной комиссией работала комиссия по труду и зарплате.

Комиссия по труду и зарплате решала многие вопросы:

- состояние и ликвидация депоментской задолженности по зарплате;
- порядок и правильность расходования премиального фонда;
- правильность установления научно-педагогического стажа и окладов;
- правильность удержания налогов с заработной платы;
- порядок оплаты за вредные условия труда;
- правильность ведения трудовых книжек;
- своевременность выплаты сотрудникам зарплаты и отпусковых.

Нередко прямое обращение к руководителям отделов и служб ректората по выявленным нарушениям давало свои положительные результаты. Но иногда эти вопросы выносились на ко-

миссию по трудовым спорам при профкоме института или даже доводились до районного суда. Как показал проведенный анализ многих рассмотренных дел, главной причиной конфликтных ситуаций в этих вопросах был низкий уровень правовой культуры руководителей среднего звена (кафедры, отделы, службы).

Профком нашел квалифицированных лекторов из юридического института и организовал занятия по актуальным проблемам трудового законодательства. В скором времени сказались положительные результаты этой работы - вопросы стали решаться проще и быстрее.

Для нормального функционирования учебного процесса и проведения научно-исследовательских работ необходимо было создать нормальные условия труда. Очень большую работу в этом направлении проводила комиссия по охране труда и технике безопасности.

В тот период коллективные договоры между администрацией и профсоюзом заключались лишь на промышленных предприятиях. О таких договорах в вузах лишь подумывали. Но в УПИ ежегодно разрабатывалось «Соглашение по охране труда и технике безопасности». Вся работа планировалась. Разрабатывался профкомом сотрудников и администрацией института «Комплексный план улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий» на пятилетку и на каждый год. «Соглашение» составлялось по установленным сверху показателям и являлось обязательным для выполнения администрацией. «План» составлялся по возможностям и потребностям института и являлся желательным. В него включалось то, что не попадало в номенклатуру «Соглашения».

Предварительно кафедры и отделы через профторгов сдавали заявки на проведение различных работ по улучшению условий труда в аудиториях, учебных и научных лабораториях. Затем комиссия профкома с участием производителей работ (в том числе главного инженера института) рассматривала эти заявки. С учетом финансовых и других возможностей отбирались заявки для включения в «Соглашение» или в «План». Все это после многих согласований выносилось на собрание или конференцию трудо-

вого коллектива для окончательного рассмотрения и утверждения. И тогда «Соглашение» приобретало роль внутреннего закона в институте, по которому жили и ректорат, и профсоюзная организация.

О каждом случае невыполнения каких-либо мероприятий, включенных в «Соглашение», или их переноса на следующий год широко и публично сообщалось на профсоюзных собраниях и конференциях, в институтской газете «За индустриальные кадры».

Ректорат к виновным применял административные меры. Одновременно профком стимулировал инициативу самих сотрудников. В институте проводились месячники охраны труда под девизом «За безопасность труда». Ежегодно проводились смотр-конкурсы по охране труда и культуре производства. И совместная работа давала плоды: показатели УПИ по травматизму и заболеваемости были одними из самых низких среди вузов области, что позволяло нам занимать призовые места в соцсоревновании. Но главное даже не это - ведь нет ничего важнее здоровья человека. И все-таки вряд ли верно рисовать картину в розовом свете. Слишком разнопрофильным и многообразным было хозяйство УПИ (учебно-производственный комбинат, ремонтно-строительная группа, гараж и т.д.), поэтому редкий год обходился без хотя бы одного случая травматизма.

В правовой защите акцент делался на разъяснении работникам их прав и льгот. Регулярно в «ЗИКе» выступала юрисконсульт Э.Махова, разъяснявшая, в частности, условия конкурса для преподавателей вузов, новое в жилищном законодательстве, права беременных женщин и кормящих матерей.

В работе комиссии соцстраха одна из самых сложных проблем была связана с получением в обкоме профсоюза путевок в санатории, пансионаты, дома и базы отдыха за счет фонда социального страхования. Тем не менее, вопросы решались положительно.

Все крупные работы по строительству объектов оздоровления проходили при активном участии обоих профкомов и непосредственно коллективов сотрудников и студентов института. Они позволили ежегодно оздоравливать каждого четвертого работающего в институте, обеспечивать нормальный отдых. А неисполь-

зованные и невостребованные путевки, которые «сгорали» из-за неудобного времени, стали бесплатно передаваться (дополнительно к выделяемым собесом) ветеранам и пенсионерам УПИ.

Не менее важная сторона деятельности комиссии по социальному страхованию - изучение заболеваемости сотрудников и меры по ее профилактике. Это потребовало, прежде всего, наладить дело по сбору постоянной информации. Профком решил объединить усилия администрации института, медсанчасти и профсоюза, найти способ получения оперативной информации о заболеваемости преподавателей и сотрудников. При поддержке ректора к разработке программы для ЭВМ по учету заболеваемости подключились под руководством профкома вычислительный центр института и медсанчасть. В итоге с 1978 года ежеквартально на столах ректора, главного врача медсанчасти и председателя профкома начал появляться документ, в котором по каждому виду заболеваемости указывалось количество заболевших и число дней нетрудоспособности. Ясная и четкая картина заболеваемости позволила проводить ее анализ по факультетам и подразделениям института, выявлять причины ее резкого изменения, намечать пути снижения.

Серьезную лечебно-профилактическую роль играл студенческий профилакторий.

Профком сотрудников объединил свои усилия с профкомом студентов, заручился поддержкой обкома профсоюза и поставил перед ректоратом вопрос о расширении площадей профилактория, оснащении его современным медицинским оборудованием, увеличении его пропускной способности и предоставлении в нем ежемесячно мест для лечения преподавателей и сотрудников института. Не сразу, но лед тронулся.

Серьезные усилия в этот период предпринимались и к оздоровлению студенчества. Ректорат, кафедра физвоспитания и профком студентов УПИ разработали перспективную программу «Здоровье студентов». Она предусматривала:

- ежегодную диспансеризацию;
- охват 50% студентов за годы обучения санаторно-курортным лечением (включая и институтский санаторий-профилакторий);

- вовлечение 70% студентов в спортивные секции и кружки;
- сдачу 90% студентов норм на значок ГТО;
- организацию во время перемен музыкальных пауз с элементами производственной гимнастики;
- обучение студентов гигиене умственного труда и санитарно-гигиеническим навыкам;
- привлечение в поликлинику УПИ более узких специалистов;
- открытие в общежитиях 5 фельдшерских здравпунктов.

Профсоюз занимался оздоровлением и отдыхом не только работников, но и их детей.

Детская комиссия, которая была преобразована в комиссию содействия семье и школе, определила основные направления своей работы: проведение новогодних праздников и каникул для детей; контроль за работой и помощь детским садам №99 и №157; организация летнего отдыха детей, организация работы пионерлагеря «Чайка»; помощь нуждающимся семьям с детьми; организация санаторно-курортного лечения детей и многое другое.

Все эти направления наполнялись конкретной работой. Вся работа выполнялась на любви к делу и энтузиазме. Каждый член комиссии чувствовал поддержку на своей основной работе.

Работа спортивно-массовой комиссии профкома была направлена, прежде всего, на привлечение к занятиям физкультурой и спортом работников института. С этой целью организовывались различные секции, привлекались известные, квалифицированные тренеры, арендовались спортивные залы, плавательные бассейны. В результате такой постоянной и кропотливой работы в институте возникли и выросли ряд команд - по волейболу, бадминтону, лыжам, конькобежному спорту, настольному теннису, которые могли на равных померяться силами с командами других вузов и других городов страны. Наши команды неплохо выступали и на республиканских соревнованиях.

И вся эта огромная спортивная работа строилась исключительно на энтузиазме, если не фанатизме, сотрудников и студентов института. Правда, нельзя забывать и о (если не материальной, то всегда моральной) поддержке профсоюза.

Активность работы спортивно-массовой комиссии профкома сотрудников сочеталась с ее постоянным взаимодействием со спортклубом УПИ, который неоднократно побеждал в смотрах-конкурсах спортклубов вузов области и республики. По итогам 1985 года, например, спортклуб УПИ был первым в области по многим разделам: организационно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа, высшее спортивное мастерство, постановка работы с преподавателями и сотрудниками.

Жилищно-бытовые проблемы - одни из самых злободневных: если не устроен быт, то плохо и работается. В 1970-1980-х годах существовала система долевого участия в строительстве и государственного, и кооперативного жилья - через управление капитального строительства горисполкома. Сколько денег выделит Министерство института, столько квадратных метров (квартир) выделит горисполком. И все силы (администрации, профкома, других общественных организаций) были брошены на добывание средств и строительство многоквартирных домов для преподавателей и сотрудников УПИ. В результате постоянных, настойчивых действий удалось построить два прекрасных кирпичных дома улучшенной планировки на 210 квартир. Но честь и хвала жилищно-бытовой комиссии. Своими немалыми усилиями - с использованием всех законных (а порою и незаконных) возможностей - ей удавалось получать разрешения на повторное заселение жилья, которое освобождалось работниками УПИ в связи с предоставлением им новых квартир. В результате число улучшающих жилищные условия почти удваивалось.

Молодые преподаватели и сотрудники нашли себе путь решения жилищной проблемы через систему МЖК (молодежных жилых комплексов), поддержанную комсомолом. Через систему курсов они становились участниками строительства своего жилья, освобождаясь на это время от основной работы. Претерпев большие трудности и лишения в течение года-двух, они получали свои квартиры в 30 лет. Конечно, все (и ректорат, и общественные организации УПИ) - как могли - способствовали и помогали им в этом.

Предпосылкой серьезных достижений в деятельности профсоюзной организации УПИ была хорошо налаженная организационно-массовая работа.

Уровень деятельности профсоюзной организации, как и любой другой, определяется ее финансовыми возможностями. Главные ее доходы состояли из собранных членских взносов. Вот почему местком всегда боролся за 100%-ное членство в профсоюзе работников института.

«Я не знаю, - говорил председатель месткома А.А.Морилов, – может ли профсоюз быть «школой коммунизма», но что он является хорошей школой хозяйствования, воспитания, социальной защиты работников и роста руководителей – это однозначно!» [38].

В УПИ начала формироваться корпоративная культура профсоюзной организации и была подготовлена база для создания профсоюзной организации нового типа. Должен лишь был наступить соответствующий исторический момент.

2.3.7. «Перестройка по-УПИЙски». Подготовка к формированию корпоративной культуры (1986-1991 гг.)

Исходное состояние общества второй половины 1980-х годов явно обнаружило, что не удалось реализовать во всех социальных слоях общества основной принцип социализма «от каждого по способностям – каждому по труду». Неотъемлемый образ социализма – наивысшая производительность труда на практике, оказался иллюзорным. Перед обществом объективно встала задача обновить систему социализма, превратив принципы социализма в реально работающие.

Социальные процессы и перемены в России не могли не влиять на развитие профсоюзного движения и в стране, и в отдельных коллективах.

В этих условиях профсоюзная организация УПИ активизировала свою работу по защите интересов членов профсоюза, преподавателей и студентов, защите высшей профессиональной школы. Это всколыхнуло надежды трудящихся на повышение их жизненного уровня.

В профсоюзных организациях расширялась гласность, внутрипрофсоюзная демократия. Профком и профсоюзные организации

сделали крен на сближение с рядовыми членами профсоюза, на привлечение их к обсуждению и решению злободневных проблем. Заметно возросло внимание профкома к защите социальных интересов сотрудников и членов их семей, организации их отдыха и лечения.

Острая потребность в обновлении всех сторон жизни коллектива выявила необходимость безотлагательного улучшения управления институтом.

Новый ректор профессор С.С.Набойченко проявил желание выслушивать советы и критику, встречаться с коллективами факультетов, кафедр, изучать ситуацию (на общетехнических факультетах и У КП, в спортлагере, на базах отдыха) с выездом на место. Утверждался единый стиль руководства со стороны ректората, парткома и профкома. Это помогало точнее оценивать динамично меняющуюся обстановку, воспринимать и поддерживать новые идеи и инициативы, находить адекватные пути и методы их реализации.

Стало ясно, что успех преобразований во многом зависит и от того, как именно вырабатываются решения о принимаемых мерах. Нужно было преодолеть известный недуг сложившейся системы управления - наивную веру руководителей в постановления, приказы и распоряжения. Стала особенно заметной бесперспективность кабинетных методов решения старых и выдвижения новых проблем.

Профсоюзная организация выступила с инициативой, направленной на улучшение работы административно-управленческого аппарата. Общественность института положительно оценила инициативные действия профкома. В подготовке профсоюзно-хозяйственного актива института участвовало около 600 человек. Был проведен социологический опрос, применены «полевые» методы поиска и выработки решений. Профком и редакция многотиражной газеты «ЗИК» организовали регулярный «Горячий телефон» - как форму общения руководства института с сотрудниками. И отдельные сотрудники, и целые коллективы вносили свои предложения, как улучшить и обновить работу всех подразделений института. Такой массовый отклик сотрудников на призыв профкома показал: люди начинают чувствовать, что от них что-то зависит. И самое важное - это был реальный отклик

тех людей, от работы которых и зависело, останутся ли эти решения на бумаге или будут претворены в жизнь.

Собрание профсоюзно-хозяйственного актива обсудило структуру и стиль руководства отделами и службами УПИ и выработало программу управления деятельностью коллектива института и его управления. Что особенно важно, она была направлена на сотрудничество и взаимодействие администрации и общественных организаций института, повышение активности членов профсоюза.

Решения актива были хорошей поддержкой новому ректору С.С.Набойченко, который был готов к серьезному диалогу с профсоюзом и публично сообщил, что: «Я очень нуждаюсь в помощи коллектива и потому, что мой ректорский стаж невелик, и потому, что от совместной работы больше проку, и потому, что уважаю людей, с которыми работаю... «ЗИК», декабрь 1987 г..

С 1988 года (когда вступил в действие Закон СССР «О государственном предприятии /объединении/», отдельные статьи которого распространялись и на вузы) начался качественно новый этап и в профсоюзной жизни УПИ. Его характерная черта - интенсивный поиск и внедрение демократических начал в жизнь коллектива, реализация самоуправления в различных формах и на разных уровнях.

Казалось, стоит пробудить инициативу снизу - и годами накопивавшиеся проблемы могут быть решены. И профкомы сотрудников и студентов стремились эту инициативу пробуждать. Порой - в нетрадиционной форме: напомним хотя бы о нашумевшей в институте в начале 1989 года «кампании по охране желудков студентов и сотрудников», организованной обоими профкомами и редакцией газеты «За индустриальные кадры».

Анализ собранного материала стал основой для разработки комплексной программы «Здоровье».

Весной 1987 года при активном участии профкома на базе санатория-профилактория УПИ состоялось занятие школы передового опыта, посвященное реализации этой программы. В нем участвовали медики, профсоюзные работники и представители администрации учебных заведений города и области. Вырабаты-

вались новые подходы к оздоровлению студентов, преподавателей и сотрудников.

Происходило возрождение общественных организаций, ставящих целью защиту прав и интересов отдельных групп работников. Характерный факт: в 1987 году была проведена учредительная конференция женщин УПИ, избран женсовет. Главные проблемы и направления деятельности женсовета - улучшение условий труда и быта женщин-сотрудниц, помощь семье в воспитании детей. Женсовет плодотворно сотрудничал с профкомом УПИ, с его детской комиссией.

Все активнее на принципах самоуправления перестраивалась и студенческая жизнь в институте. Этапной явилась научно-практическая конференция «Формы и методы работы профкома студентов - на уровень современных задач» (май 1987 года). Она проводилась на базе УПИ, в ней участвовали активисты профкомов студентов из крупнейших вузовских центров страны. Конференция позволила показать накопленный в институте опыт работы, организовать обмен опытом профсоюзной работы, конкретизировать новые задачи.

Совместно с ректоратом и другими общественными организациями УПИ профком студентов стремился реализовать принципы самоуправления и в практическом, и в организационно-теоретическом плане.

Важный практический шаг - расширилось и стало более эффективным, системным комплексное самообслуживание, особенно в общежитиях. Формировались бригады и отряды комплексного самообслуживания (в 1988 году в сводном отряде по текущему ремонту общежитий работало 180 студентов), их работу координировал штаб при студенческом профкоме. Эти отряды немало сделали по благоустройству студгородка, ремонту общежитий, профилактория и спортлагеря «Буревестник», строительству нового - 15-го - студкорпуса.

Постепенно в организации студенческого самообслуживания в общежитиях смещались (в духе новых веяний) акценты: от активного, но безвозмездного труда к реализации кооперативных начал, созданию товариществ, малых предприятий (первыми из них были малые предприятия «Механик», «Энергия», товарищество «Радист»).

Самоуправленческие начала все активнее проявлялись и в организации студенческого досуга. Возникают (при профкоме студентов) кооперативно-творческие объединения «ЭТО УПИ», «ЭОС», создаются и оборудуются молодежные кафе и досуговые центры «Звездный», «Калейдоскоп», «Фестивальный», регулярно организуются дискотеки, развивается кабельное телевидение.

Одновременно серьезные шаги были сделаны по разработке концепции студенческого самоуправления. По заказу ректората и профкома студентов социологическая лаборатория УПИ провела исследование «Студент и самоуправление» (объем выборки - 1112 человек, около 10%). Оно позволило - на основе «обратной связи» - серьезно скорректировать подходы, по-новому, шире посмотреть на саму проблему. В частности, был выявлен значительный потенциал реализации самоуправленческих начал в научно-исследовательской работе студентов (более 80% студентов участвовали в работе Студенческого научного общества /СНО/, в научных экспедициях и семинарах, в кружках научно-технического творчества молодежи /НТТМ/).

Студенческий профактив начал серьезно овладевать управленческими навыками и умениями. Плодотворно в данном направлении работал клуб «Деловые люди» при профкоме студентов (научный руководитель - известный специалист в области индустриальной психологии профессор Г.Д.Харлампович).

Перестройка профсоюзной работы в студенческом коллективе УПИ получила достойную оценку. Республиканский комитет отраслевого профсоюза в январе 1989 года отметил роль профкома студентов УПИ в развитии вузовского самоуправления, в демократизации жизни вуза. Его опыт был рекомендован к распространению.

В конце 1980-х гг. шел активный процесс создания при институте малых предприятий, инновационных структур, фирм, нацеленных на выпуск наукоемкой продукции.

Только за 1987-1989 гг. были оснащены и пущены в эксплуатацию 79 лабораторий повышенной опасности (их число возросло на 35%) , что потребовало осуществления комплекса мер по охране труда и обеспечению техники безопасности.

Профком сотрудников активно поддерживал все усилия администрации по улучшению жилищно-бытовых условий жизни сотрудников, их оздоровлению и отдыху. И значимость, масштабность этих усилий, и роль поддержки и помощи профкома нельзя недооценивать, говоря о реальных результатах их совместной работы:

- в 1986-1989 гг. улучшились жилищные условия у многих сотрудников, институт получил 113 новых квартир;
- было организовано новое садоводческое товарищество в Белоярском районе (в 1987 году было получено 10 га земли - все участки были распределены);
- было обеспечено нормальное и полноценное функционирование (а по возможности - и развитие) всего комплекса спортивно-оздоровительных баз института.

Серьезное внимание уделялось сохранению и углублению институтских традиций:

- продолжались занятия на 10 отделениях факультета общественных профессий;
- в Доме культуры УПИ продолжали работу коллективы художественной самодеятельности (духовой оркестр, ансамбли баянистов, русских народных инструментов, бального танца, рок-группа «Агата Кристи», джаз-группа «220», студия «Мим», камерный оркестр, сатирический театр, хоровая капелла);
- традиционно (весной) в УПИ работала художественная выставка;
- столь же традиционным было активное участие студентов, преподавателей и сотрудников УПИ в смотрах-конкурсах вузовской художественной самодеятельности и в городской выставке самодеятельного народного творчества;
- в 1987 году отметил свой 20-летний юбилей клуб самодеятельной песни УПИ. Он возник в 1967 году и был первым на Урале клубом самодеятельной песни. В УПИ выступали А.Дольский, Ю.Ким, Ю.Кукин. И через 20 лет авторская песня в институте находилась на подъеме. Лауреатами Всесоюзного фестиваля авторской песни 1987 года стали выпускники УПИ

Г.Перевалов, М.Сипер, программист вычислительного центра
УПИ Р.Абельская;

- институту удалось сохранить завоеванные позиции в спорте, в подготовке квалифицированных спортивных кадров. В этом немалая заслуга спортклуба УПИ, коллектива кафедры физвоспитания (факультета физической культуры), спортивных комиссий профкомов и их актива;

- регулярно в УПИ проводились разнообразные спортивные соревнования;

- сохранялись традиционные соревнования:

- эстафета на приз газеты «За индустриальные кадры»;

- спартакиада УПИ;

- организовывались и новые виды соревнований, среди них - спартакиада студгородка;

- дальнейшее развитие получил в институте туризм. Отметил свое 30-летие клуб туристов УПИ «Романтик»;

- сохранилась и стала традиционной «Майская прогулка». В 4-й такой прогулке в 1987 году участвовало 1400 человек, а спустя год - более 1600 человек. Энтузиасты, руководствуясь девизом «Испытай себя», отправлялись в путь на 25 или 50 км. Возраст участников прогулки был от 2 до 72 лет.

Словом, конец 1980 годов был для института плодотворным и в профсоюзной жизни. В чем-то даже общественные организации УПИ (партийная, комсомольская, профсоюзные) шли впереди многих, особенно - в демократизации своей деятельности. Но ситуация в стране все более менялась к худшему. Все отчетливее проявлялась лозунговость и малая эффективность перестроечных реформ в экономической и политической сферах (а на этой основе - и в системе образования). Соответственно нарастала и неудовлетворенность людей.

Социально-психологическую атмосферу тех лет удачно, на наш взгляд, отражают результаты опроса студентов УПИ, проведенного в конце 1988 года. Опрос был достаточно представительным и охватил 1221 студента механико-машиностроительного, физико-технического, инженерно-экономического, теплоэнергетического и электротехнического факультетов.

Какими же были оценки и мнения студентов?
Рис. 2. КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ ХОД ПЕРЕСТРОЙКИ
В ЖИЗНИ НАШЕГО ОБЩЕСТВА? (%)

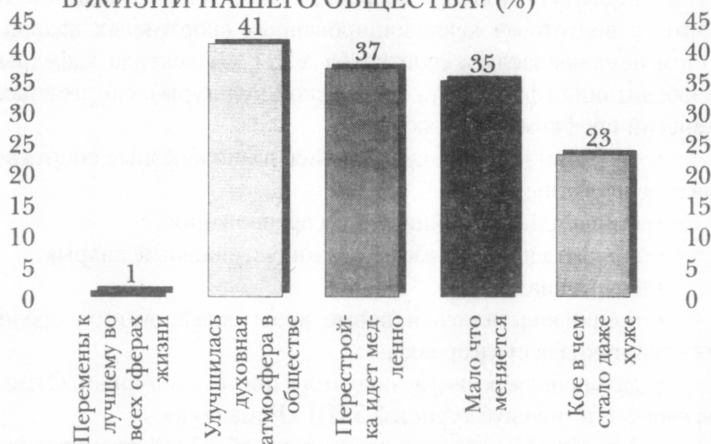
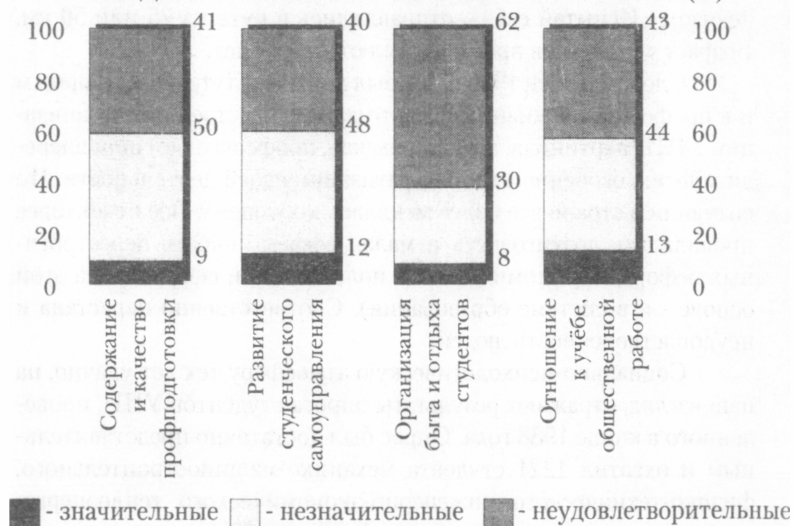


Рис. 3. ОЦЕНИТЕ ИЗМЕНЕНИЯ, КОТОРЫЕ ПРОИЗОШЛИ
В ХОДЕ ПЕРЕСТРОЙКИ В ЖИЗНИ ИНСТИТУТА (%)



Как видим, оптимистов (оценивших перемены в жизни общества как значительные) оказалось немного. В основном существенные перемены соотносились с нравственно-психологической атмосферой в обществе, расширением гласности. Мнение большинства: перестройка идет медленно; пока мало что меняется. Применительно к институту особенную неудовлетворенность вызвала незначительность изменений в организации быта и отдыха студентов. Медленно (по мнению опрошенных) обновлялись методы и содержание обучения. Впрочем, студенты проявили и самокритичность: не очень менялось и их отношение к учебе, общественной работе; разрыв между немногими «активистами» и «пассивным» большинством нарастал.

Многие из этих предложений были реализованы. В частности, – о закреплении комнат и поселении в общежитие на контрактной основе, об установлении ответственности студентов за сохранность своего жилья, но некоторые предложения носили отпечаток иллюзий перестройки и разделили ее судьбу.

Советская система и ее социальные институты (в том числе и профсоюзы) были рассчитаны на человека - «винтика», на человека - «ресурс». Но это не смогло помешать (хотя и серьезно затруднило) становлению нового человека, человека - Личности. И система исчерпала себя. Возникли возможность и необходимость выбора новых целей и путей.

С одной стороны, постепенно происходил отход от стереотипов «развитого социализма», «самой передовой демократии», с другой - так и не был дан четкий ответ на вопросы: «куда идти», «как идти».

Решения высших органов власти страны были во многом непродуманными. Экономическая конъюнктура (падение мировых цен на нефть) не способствовала реализации идей перестройки, направленных на улучшение системы социализма. Предпринимаемые меры не давали результата. Действующая система исчерпала себя.

Данная ситуация наложила отпечаток и на профсоюзную жизнь института.

Началось активное изменение организационной культуры вуза, появились тенденции, ростки корпоративной культуры как профсоюзной организации, так и института в целом.

2.3.8. УПИЙский профсоюз и его корпоративная культура (1992-2003 гг.)

После роспуска Коммунистической партии - КПСС (январь 1991 года), «Беловежской пуши» (декабрь 1991 года), отречения Президента СССР от власти (декабрь 1991 года) распалась связь времен, Советского Союза не стало. Шоковая терапия (январь 1992 год) привела к гигантской гиперинфляции. Страна вступила в глубокий системный кризис, связанный со скоротечными и неверными шагами по проведению капиталистических рыночных реформ. Началось фронтальное очернение социальной политики социалистического государства. Ряд руководителей страны подвергли ревизии российскую историю, утверждая, что будто при социализме совсем не было «светлых пятен». Предпринимались попытки разрушить всю систему до основания, а уже на обломках создавать новые капиталистические отношения. Нарушался главный исторический принцип преемственности культур.

Это время подорвало во многих людях веру в существующие ценности, лишило их мировоззренческой определенности.

И первоочередной задачей профсоюзов стала защита чело- века труда от надвигающегося кризиса.

Новые задачи потребовали и новых подходов. К управлению профсоюзом пришли люди с новыми, адекватными времени идеями.

Ни одна профсоюзная организация, какой бы сильной она ни была, не в состоянии в одиночку, самостоятельно решать весь спектр вопросов защиты трудовых и экономических прав работников. И объективно нарастала потребность в координации усилий, в единых солидарных действиях.

С этой целью в начале 1990-х годов была активизирована работа созданного еще в 1987 году Областного Совета председателей профкомов сотрудииков вузов.

Серьезные изменения происходили и на российском уровне: Профсоюз работников народного образования и науки в целом менял направленность своей работы, и все больше становился реальным представителем трудящихся отрасли и обеспечивал координацию солидарных действий профсоюзных организаций учреждений высшего профессионального образования и их работников.

Профкомы технического университета - УПИ вышли на уровень активной и плодотворной работы с ЦК и обкомом отраслевого профсоюза, с федеральными и местными законодательными и исполнительными органами власти, с депутатами. Это позволило оказывать определенное влияние на их решения, полнее реализовать принцип федерализма и - самое главное - социально защитить конкретного работника и студента УГТУ-УПИ, потому что критериями эффективности солидарных профсоюзных действий выступают не сами по себе размах и масштабность протестов и конфронтации, а социальная защищенность людей.

Качественно менялась (точнее - должна была измениться) уже роль отдельного члена профсоюза. Чем полнее реализовался принцип добровольности членства в профсоюзе, тем одновременно возрастала ответственность каждого за решение, кто будет возглавлять профсоюзную организацию кафедры, отдела, факультета, университета, чем она будет заниматься.

Но такой серьезный, социально-психологический поворот в сознании и поведении членов профсоюза не происходил (да и не мог произойти) автоматически. За этим стояла огромная организационная, разъяснительная, информационная работа профкома сотрудников УГТУ-УПИ, профбюро факультетов, профоргов кафедр, отделов, всего профсоюзного актива. Более того, активность членов профсоюза не менялась в эти годы по нарастающей. Были всплески (особенно митинговая активность начала 1990-х годов), были и спады. Для многих оказалась трудной повседневная активность. Но уроки новой профсоюзной жизни для большинства не проходили бесследно.

У каждого члена профсоюза была возможность самому ответить на вопрос, нужен ли ему профсоюз? Такую возможность

ему предоставила перерегистрация членов профсоюза. Профком УГТУ был первым (и в тот момент чуть ли не единственным в вузах России), кто пошел на это. Пошел, будучи уверенным, что люди по достоинству оценят уже сделанное, поверят в потенциальные возможности своей организации и своих профсоюзных лидеров. И эта уверенность получила отклик. Более 90% сотрудников УГТУ подтвердили свое членство в профсоюзе. А прошедшие осенью 1994 года профсоюзные конференции и собрания работников разных подразделений университета подтвердили необходимость существования профсоюза.

К концу 1995 года сложились правовые основы деятельности профсоюзов в новых условиях, взаимодействия администрации и профкомов вузов, отношений социального партнерства - и это одно из важнейших достижений профсоюзных комитетов, поддержанных солидарными действиями работников и студентов высшей школы. Ядро их составили новый «Кодекс законов РФ о труде», федеральные законы о коллективных договорах и соглашениях, о профсоюзах, их правах, гарантиях их деятельности; законы Свердловской области о профсоюзах, о социальном партнерстве.

Этими юридическими актами каждый профком был признан единственным представителем работников в выражении их интересов в области трудовых и связанных с трудом социально-экономических отношений. Профсоюзы стали участвовать в разработке нормативных актов и решении кадровых вопросов, контролируют соблюдение работодателем законодательства о труде, коллективного договора, правил по охране труда. Одновременно повысилась ответственность профкомов за содействие своими профсоюзными методами и средствами эффективной работе вуза.

Важнейший этап в уточнении социального статуса профсоюзов - законодательное закрепление принципа их независимости.

«Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (ассоциаций, союзов), политических партий и общественных объединений, им неподотчетны и неподконтрольны»

Ст.5. Закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (ноябрь 1995 года).

В сознание студентов и сотрудников университета входили новые символы и ориентиры «рыночной» экономики, не без сложностей и противоречий - но входили. Новым смыслом наполнялась и деятельность ректората, профкома.

Изменилась политическая ситуация, произошла и ломка трудовых отношений по различным направлениям: государство - вуз, отрасли - вуз, территория - вуз, коллектив - ректор, работодатель - работник.

В этих новых экономических условиях каждое звено университета, имея различные потенциалы, обладало и различными по объему дополнительными финансовыми источниками.

При единстве целей подразделений университета дифференциация их интересов стала более многогранной. Факультеты и другие звенья университета стремились найти определенные формы самоуправления, самостоятельности, автономизации. Необходимо было обеспечить активное зарабатывание денег, но не в ущерб учебному процессу. И все это - в условиях почти нулевого правового обеспечения. В сфере образования появилось социально-экономическое понятие «работодатель», но четкого юридического определения его не было.

И поэтому нужен был план-программа совместных действий ректората и профкома в рамках социального партнерства. Возникла необходимость внедрить в жизнь коллектива систему соглашений и коллективный договор. Они стали реальной практикой, системой социального партнерства по линиям: профком – сотрудник – работодатель; профком – студент – ректор. В этой сфере установлены единые принципы корпоративного поведения, закреплённые в главе коллективного договора «Основные принципы взаимоотношения администрации университета и профсоюзного комитета». Это основной ключ к корпоративной культуре университета, в нем устанавливается система взаимодействий сторон, гармония отношений, основные ценности и нормы..

Коллективный договор УГТУ-УПИ имеет приложение: «Коллективное соглашение между администрацией университета и профкомом студентов университета», изложенное в 10 разделах.

В коллективном договоре собраны и систематизированы наиболее важные современные и традиционные нормы корпоративной культуры, более точное их словесное определение, а значит, единый язык, единое «слово» для всех подразделений, сотрудников и студентов.

В университете реализуется программа «Условия и охрана труда», закрепленная в коллективном договоре и в специальном приложении к нему («Соглашении по охране труда»). К оценке ее реализации можно подходить двояко. С одной стороны, ежегодно не все мероприятия по ремонту лабораторий, рациональному размещению оборудования в них, защите от поражения электрическим током, реконструкции и монтажу вентиляционных, сантехнических систем, созданию нормальных условий труда для сотрудников, преподавателей и студентов выполняются в полном объеме. С другой стороны, даже в условиях почти полного отсутствия финансирования со стороны федеральных властей соглашение выполнялось в 1990-1996 гг. на 62-80%.

Нельзя недооценивать усилия администрации и трудового коллектива по выполнению этих мероприятий и снижение основных показателей воздействия неблагоприятных условий труда: потерь рабочего времени по временной нетрудоспособности и производственного травматизма.

В регулировании социально-трудовых отношений главными были и остаются вопросы оплаты труда. Своевременно выданная и эквивалентная затраченному труду зарплата (заработанная плата!) - это социальный мир в обществе и коллективе, важнейшая предпосылка их стабилизации. Одновременно это и важнейший стимул для каждого работника и коллектива в целом.

В современных условиях законодательно для бюджетной сферы определяется лишь нижняя граница размера оплаты труда, тарифных ставок по каждой из категорий работников. А дальше все

должно регулироваться коллективным договором. Соответственно возможности влияния коллектива на формирование размера заработной платы возрастают. Усиливается и роль профсоюза, выступающего посредником и представителем интересов работников.

Как же организована оплата труда в УГТУ в соответствии с коллективным договором на 1996-2003 гг? Существует Положение об оплате труда, разработанное в соответствии с законодательством и нормативными актами РФ. Дополнения и изменения в него вносятся ректором по согласованию с профкомом сотрудников и принимаются решением Ученого совета университета. С целью совершенствования оплаты труда администрация обязуется - по мере необходимости - пересматривать:

- методику расчета и распределения штатов профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала с учетом структуры выполняемой учебной, методической работы, квалификации работника, трудоемкости выполняемой работы;

- положение о фонде материального поощрения университета;
- положение об оплате труда сотрудников УГТУ.

В коллективном договоре предусмотрены надбавки:

- работающим во вредных и опасных условиях труда;
- обслуживающим уникальное и сложное оборудование;
- выполняющим особо сложные дополнительные работы и административно-управленческие функции;
- докторантам и аспирантам.

Предусмотрено премирование сотрудников по итогам работы за квартал и за год - в соответствии с общим Положением об оплате труда и Положением о смотрах-конкурсах. Оно должно согласовываться администрацией с соответствующим профсоюзным органом.

Особо подчеркивается (как обязанность руководителей структурных подразделений) регулярное информирование всех членов трудового коллектива о размерах установленных им надбавок, доплат, премий.

Заработная плата обеспечивается и заключением выгодных для работников контрактов. Именно трудовой договор

(контракт) с каждым конкретным работником является сегодня реальным шагом к осуществлению принципа продажи рабочей силы.

Контрактная система - важный аспект проблемы занятости, важный, но не единственный. Не менее значимо и соблюдение законодательства при увольнении работников, особенно в условиях сокращения штатов. Применительно к вузам особую актуальность приобретает сегодня сохранение интеллектуального потенциала работников и научных школ. Серьезной защитной гарантией выступает положение КЗоТа РФ о необходимости при увольнении работника по инициативе администрации согласия профсоюзных органов. Профсоюз может встать на защиту прав уволенного администрацией работника. В коллективном договоре между администрацией и трудовым коллективом УГТУ на 1996-2003 гг. этот принцип получил четкое закрепление и конкретизацию.

Профсоюз - союз работников по профессии. Но в ряду функций профсоюза забота о профессионализме работников, повышении их квалификации многие годы оставалась на заднем плане.

В связи с переходом на контрактную форму взаимоотношений между работодателем и наемным работником выступают вопросы занятости, уровня заработной платы работников, ее своевременная выплата и индексация. Но сегодня, и, тем более, завтра, основным стратегическим направлением в социальной защите работника выступит продажа квалифицированной рабочей силы, а следовательно, и проблема роста квалификации, повышение качества труда.

Конечно, договориться о механизмах трудоустройства и оплаты труда важно. Но еще важнее, чтобы эти механизмы работали. И тут необходимо с обеих сторон учитывать специфику жизни бюджетной организации. Но надо учитывать, что возможности руководителя заплатить работнику ограничены, в первую очередь, объемом и сроками поступления бюджетных средств. С другой стороны, профсоюз как защитник интересов работников вправе использовать все средства, вплоть до забастовки. Однако его действия чаще всего направлены не

против непосредственного работодателя. К сожалению, забастовка иногда оказывается единственным эффективным средством давления на власть. Тем самым, создаются предпосылки для единых действий работодателей и работников бюджетной сферы.

Накопленный в университете опыт солидарного профсоюзного движения и социального партнерства в перспективе будет развиваться и давать свои плоды.

В труднейших условиях начала 1990-х годов принципом, стилем совместной деятельности ректората и профкома УГТУ оставалась забота о человеке, его оздоровлении, а важнейшей из всех реализуемых ими программ – Программа «Здоровье». Определяющим принципом их деятельности было:

«ЕСТЬ ЗДОРОВЬЕ - РАБОТАТЬ И УЧИТЬСЯ ЛЕГЧЕ».

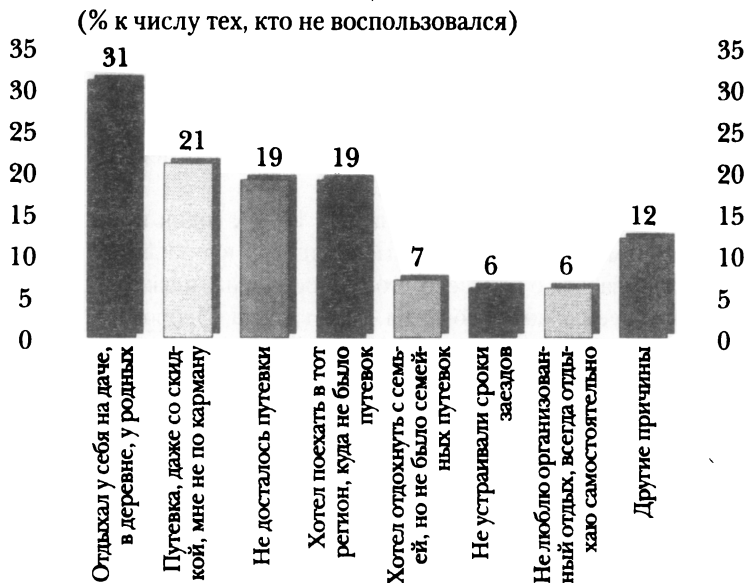
Рис. 4. ПРОГРАММА ЗДОРОВЬЕ
(оздоровление сотрудников)



Ведущее звено программы - создание условий для полноценного отдыха и студентов, и сотрудников, и их детей.

Разработка и корректировка программы «Здоровье» опиралась и на изучение общественного мнения сотрудников. Примечательно в данном отношении исследование «Летний отдых сотрудников», проведенное по заказу профкома института в 1991 году (опрошено 244 сотрудника, почти 20%-ная выборка): из числа опрошенных – 37% воспользовались помощью профкома.

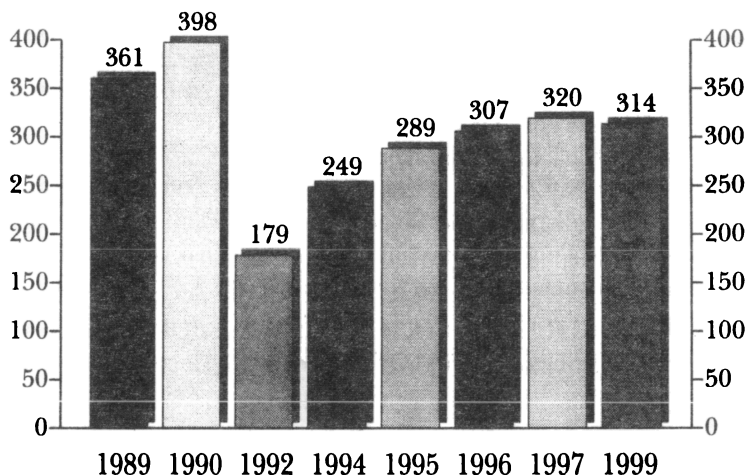
Рис. 5. ЕСЛИ НЕ ВОСПОЛЬЗОВАЛИСЬ УСЛУГАМИ
ПРОФКОМА, ТО ПОЧЕМУ?



Далее, респондентам был задан вопрос: хотели бы Вы воспользоваться помощью профкома для организации своего отдыха на следующее лето? Отрицательный ответ дали только 10%, положительный – 38%. Кроме того, хотели бы воспользоваться помощью, если улучшатся условия проживания, 17%, если снизятся цены на путевки, 41%.

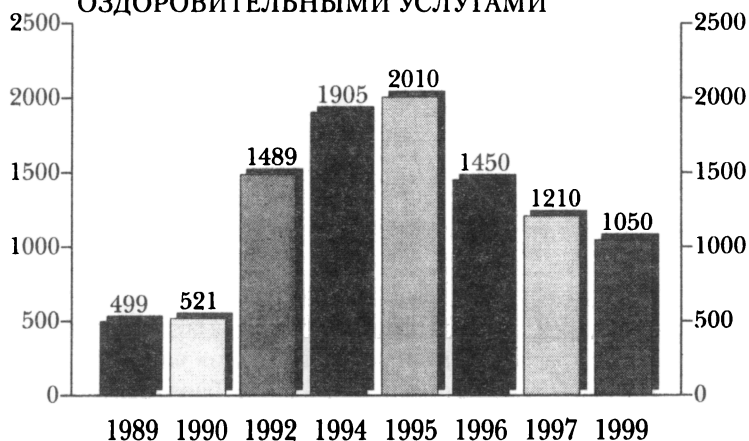
В организации санаторного отдыха основная забота профкома - своевременно заключить договора на приобретение путевок. Ныне такие договорные отношения стали традиционными с курортом «Усть-Качка», санаториями «Обуховский» и «Анапа», «Глухое» и «Руш».

**Рис. 6. ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ПУТЕВКАМИ
СОТРУДНИКОВ УГТУ-УПИ**



Отдельное звено целевой программы «Здоровье» - медицина
(диспансеризация, профилактические прививки, флюорография)

**Рис. 7. ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ УГТУ-УПИ,
ВОСПОЛЬЗОВАВШИХСЯ
ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫМИ УСЛУГАМИ**

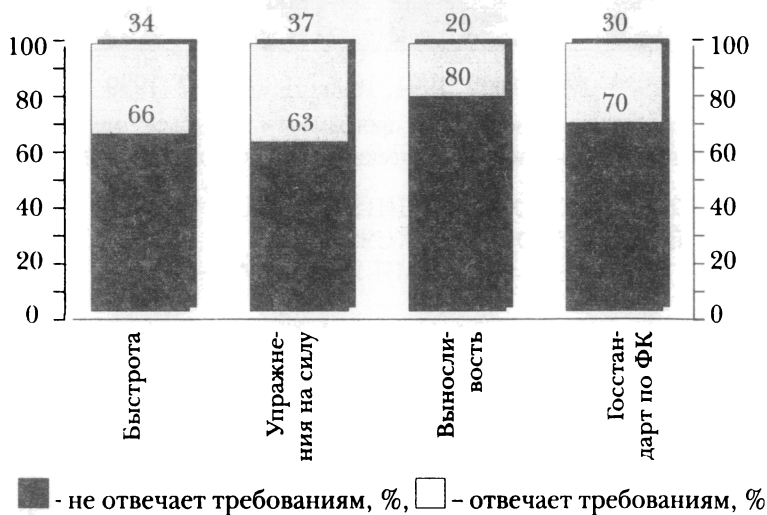


Неотъемлемый компонент общеуниверситетской программы «Здоровье» - подпрограмма «Здоровье студентов».

Здоровье молодого человека - это важнейшая предпосылка его будущей профессиональной деятельности. Для студентов - юношей технического вуза здоровье - это и условие освоения военно-технической специальности.

Внимание к проблеме здоровья студентов тем более значимо, что в последние годы в вуз поступают все более физически ослабленные абитуриенты. Характерны результаты исследований и тестирований первокурсников, проведенных сотрудниками факультета физической культуры (рук. - проф. Л.А.Семенов):

Рис. 8. СТЕПЕНЬ СООТВЕТСТВИЯ ЗДОРОВЬЯ СТУДЕНТОВ ТРЕБОВАНИЯМ ГОССТАНДАРТА (индекс здоровья)

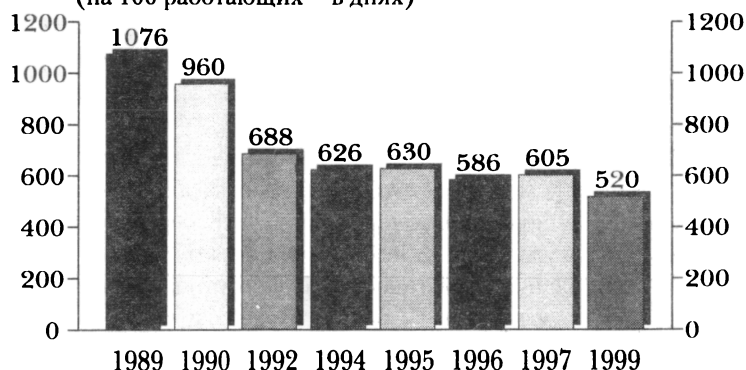


Дополнительные исследования в специальных медицинских группах (канд. пед. наук В.П.Шлыков, 1995) выявили серьезный разрыв между «паспортным» и «биологическим» возрастом: на I курсе - 17-летние студенты имеют сорокалетний биологический возраст, на II курсе - 18 и 38 лет, на III курсе - 19 лет и 41 год.

О работе профкома студентов по оздоровлению студенчества говорят результаты исследования «Студент-95». Ежегодно пользуются льготными услугами санатория-профилактория каждый десятый студент университета, получают льготные путевки в санатории и на турбазы - 3%. Развивается и такая форма поддержки студентов с ослабленным здоровьем, как оплата операций и лекарств (правда, пока эта услуга может оказываться лишь для 1% студентов).

В течение первой половины 1990-х годов администрация с профкомом сотрудников УГТУ выполнили ряд мероприятий по организации отдыха, лечения, оздоровления сотрудников и добились существенного снижения заболеваемости.

**Рис. 9. ПОТЕРИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ**
на начало II этапа программы «Здоровье»
(на 100 работающих – в днях)



Ныне ректорат и профкомы университета начинают переход ко II этапу реализации программы «Здоровье». Основная целевая установка - сформировать у каждого сотрудника и студента понимание приоритета своего здоровья. Ведь состояние здоровья зависит от уровня здравоохранения только на 30%, еще на 20% от состояния окружающей среды, на 50% от отношения самого человека к своему здоровью. В области организационно-управленческой – основная задача – «найти болевые точки в оздоровлении

людей и найти средства и методы их устранения». На первый план выдвигается диагностика и профилактика. Особую значимость приобретает более тесное взаимодействие медиков (больница и поликлиника №18, санаторий-профилакторий) и факультета физической культуры. На факультете имеются компьютерные программы по функциональной диагностике студентов, разработан и внедрен курс валеологии для студентов всех специальностей, создана кафедра валеологии. Сегодня возникает своеобразная задача - шире использовать опыт, накопленный в работе со студентами, в лечебно-профилактическом обслуживании сотрудников.

Главный замысел программы «Здоровье» – изменить отношение к своему здоровью у студентов и сотрудников университета. Но для этого необходимо общими усилиями преодолеть некоторые тенденции, которые проявились в последние годы в спортивно-массовой и культурно-массовой работе. Главная проблема - резкое снижение массовости занятий физкультурой и спортом, участия в коллективных формах досуга. Из жизни многих сотрудников университета ушла спартакиада. С большим трудом удастся сохранить некоторые традиционные формы соревнований.

Причин такого спада много: и финансовые трудности, и нехватка времени у многих сотрудников, вынужденных подрабатывать, и организационные проблемы. С отменой соцсоревнования в коллективах факультетов и отделов сузилось стимулирование организации спортивно-оздоровительных мероприятий, в составе большинства профбюро не стало физоргов (ситуацию могло бы изменить включение в рейтинг факультетов раздела «Развитие спорта»).

В феврале 1996 года создан совет студенческого городка. Профком студентов совместно с администрацией разрабатывает нормативные документы о поселении и проживании студентов в общежитии, их правах и обязанностях. В 1995 году разработано и утверждено Положение о студенческих общежитиях УГТУ-УПИ, в 1996 году - Положение о студгородке УГТУ, о студенческом центре «Звездный» (созданном для организации внеучебной работы со студентами, координации студенческих клубов, объединений по интересам, приобщения студентов к различным видам творчества). В центре «Звездный» работает студенческий отряд охра-

ны правопорядка. Особое внимание в последние годы уделяется семейным студентам, улучшению условий их учебы и быта.

В УГТУ - УПИ никогда девиз «Все лучшее - детям» не был лишь лозунгом, а воплощался в конкретные дела. Во многом это было связано с тем, что детской комиссии профкома везло на душевных, отзывчивых и ответственных людей. «Детский профсоюз»... Так с любовью они называли свою беспокойную и столь нужную для коллектива сотрудников работу.

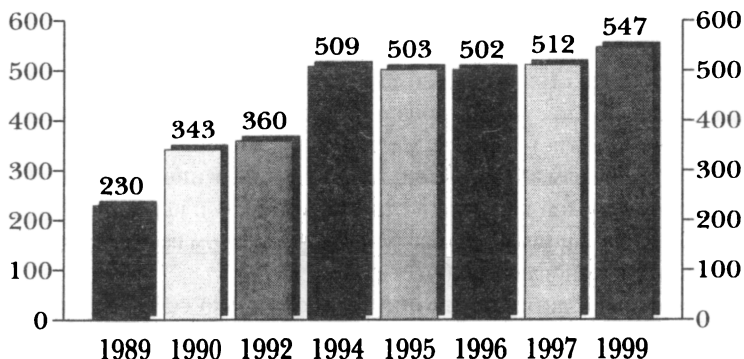
Да и в самом профкоме все по-особому относились к детской комиссии, всегда готовы были помочь ей. Каковы же основные направления работы с детьми сотрудников университета?

- Организация досуга школьников из семей сотрудников УГТУ-УПИ в период каникул. Многие годы детская комиссия организовывала в каникулы турпоходы и экскурсии для родителей с детьми по Уралу и стране.

- Организация летнего отдыха детей и семейного отдыха («Мать и дитя»), санаторное лечение детей сотрудников, воспитательная работа в оздоровительном лагере «Чайка» и учет детей, для которых профком получает санаторные путевки из обкома союза.

Профкому удалось в последние годы даже улучшить обеспечение детей сотрудников УГТУ путевками в лагерь «Чайка»:

Рис. 10. КОЛИЧЕСТВО ДЕТЕЙ СОТРУДНИКОВ УГТУ, ОТДОХНУВШИХ В ДОЛ «ЧАЙКА»



Как это стало возможно? Детский оздоровительный лагерь «Чайка» получил ныне статус одного из двух загородных детских лагерей для работников бюджетной сферы (образования, здравоохранения, культуры). Статус лагеря для работников бюджетной сферы наложил определенные обязанности на администрацию и профком УГТУ, но позволил и получить определенные выгоды. Администрация Свердловской области, Кировского района и Фонд социального страхования работников бюджетной сферы осуществили в 1995 году финансовую поддержку лагеря «Чайка», выразившуюся в сотнях миллионов рублей. Такая кооперация оправдала себя. Более 1200 детей работников образования, здравоохранения и культуры отдохнули летом на берегу прекрасного водоема в сосновом бору недалеко от пос. Шиловка.

Без внешней финансовой поддержки детский лагерь оказался бы на грани закрытия. И в результате этого потеряли бы и работники УГТУ, и работники бюджетной сферы.

Но не все сводится лишь к материально-финансовой стороне. В последние годы удалось сделать пребывание детей в лагере более духовно насыщенным, развивающим. Во многом это определяется подбором квалифицированных кадров, что составляет важное направление работы детской комиссии профкома. Сохранение традиций лагеря «Чайка» сочетается с поиском новых интересных форм работы с детьми. Особый акцент - на кружковую работу (музыкальный, танцевальный, балетный, декоративного искусства, вышивки, поделки, мягкой игрушки и т.д.).

Особо стоит отметить программы формирования образовательного пространства в детских загородных оздоровительных лагерях: город мастеров, город олимпийских надежд, физико-математический мастер-класс, мастер-классы по иностранным языкам. Эти программы получили широкое одобрение в правительстве Свердловской области, а отдых в «Чайке» с использованием этих программ пользуется заслуженным спросом во всех территориальных образованиях области.

Забота о детях не ограничивалась только семьями сотрудников. Многое делалось и для детей семейных студентов. Тут усилия обоих профкомов объединяются.

- Постоянная забота и боль для детской комиссии - детсады.

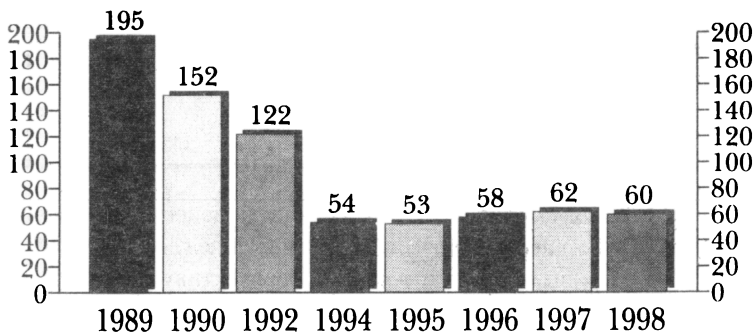
Тут тоже было немало хлопот: соблюдение очереди, контроль за посещаемостью детьми садиков, возможное поощрение тех, кто продолжает в них работать.

- Устройство выставок детского творчества.

Стало уже традицией - к 8 Марта устраивать выставки рисунков и поделок, а ко Дню Победы проводить конкурсы детских рисунков на асфальте.

По разным критериям можно оценивать работу детской комиссии. Многие - хорошее настроение и самочувствие детей и их родителей - вообще нельзя оценить. И все-таки есть один из очень важных показателей, позволяющих говорить о высокой эффективности ее работы в последние годы. Это - резкое уменьшение потерь рабочего времени по временной нетрудоспособности по уходу за ребенком:

Рис. 11. ПОТЕРИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
(в днях на 100 работающих по уходу за ребенком)



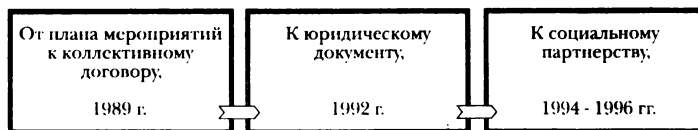
В управлении университетом активно участвует на основе коллективного договора профсоюз сотрудников и профсоюз студентов. С учетом получения УПИ нового статуса - Уральский государственный технический университет произошло и качественное изменение коллективного договора. Программа развития университета сориентировала подготовку коллективного договора не только на выживание, но и на развитие основных сторон жизнедеятельности.

Работники и студенты УГТУ проявляют заинтересованное участие в разработке основных положений коллективного договора, пунктов каждого его раздела. Итоги выполнения коллективного договора за последние десять лет заметны для каждого сотрудника. В университете сохранились все объекты социальной сферы, и интересы сотрудников реализуются через единство интересов коллектива.

Последний договор принят 30 января 2002 года на 2002 – 2004 годы. Подготовка его заняла несколько месяцев, она шла на каждом факультете через разного рода комиссии, собрания.

Коллективный договор – это творчество, это учеба на рабочем месте и общественника, и представителя администрации, реальное «расписание» их совместных действий. Это продукт переговоров компетентных сторон, это сотрудничество ректората и профкомов на базе установившихся неформальных правил уважения, сформированных правил партнерства и норм ответственности за принятие и реализацию решений.

Рис. 12. ГРАФИК ИЗМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА



В 1996 году произошло качественное изменение коллективного договора - впервые он был принят на 3 года (до этого принимался на год), был сориентирован на перспективу, не только на выживание, но и на развитие основных сторон жизни и деятельности университета.

При всех различиях в подходах администрации и профкома в главном - в защите интересов конкретных работников - они во многом сходны, их позиции совпадают. Это является основополагающей практикой формирования и развития корпоративной культуры профсоюза и организации в целом. В итоге реализация коллективного договора дает позитивный результат - ощущение

сотрудника и студента университета, начинающего уверенней себя чувствовать даже при беспределе нынешних времен.

Возникающие в ходе реализации коллективного договора проблемы и трудности всегда обсуждаются на согласительной комиссии. Регулярно администрация и профкомы сотрудников и студентов ведут диалог о выполнении, невыполнении или частичном выполнении тех или иных пунктов коллективного договора. И - через поиск компромиссов - находят решения.

Социальное партнерство - это не только взаимодействие ректората и профкомов. Оно неотделимо от партнерства между всеми звеньями профсоюзной организации. А самое главное - партнером должен стать каждый работник, каждый студент, каждый член профсоюза.

Но одновременно возникает новая, еще более сложная задача - превращение обязательств коллектива в обязательства каждого.

Полноценно коллективный договор можно выполнить только усилиями всех. Да и повышение ответственности за выполнение обязательств каждым сотрудником и студентом формирует и закрепляет у них чувство принадлежности к коллективу.

Итак, с годами коллективный договор в УГТУ-УПИ все более проявлял свое назначение:

- расширялись права и социальные гарантии трудовых коллективов («работников организации»);
- создавалась и совершенствовалась нормативно-правовая база для социальной защиты сотрудников и студентов;
- стабилизировалась ситуация в институте - в труднейших условиях удалось сохранить в структуре УГТУ объекты социально-культурного и бытового назначения;
- развились предпосылки для решения общих проблем трудового коллектива университета и его подразделений;
- шел поиск форм стимулирования факультетов и кафедр, отдельных работников к проявлению инициативы и предприимчивости, к поиску дополнительных денежных и материальных ресурсов.

В рамках этого поиска заслуживает внимание то, как складывалась в эти годы в институте судьба социалистического сорев-

нования. Основная перемена - от соцсоревнования к рейтинговой системе.

В конце 1980-х годов на всей профсоюзной работе сказался общий настрой - необходимо решительно избавиться от бюрократизма и формализма, а с другой стороны, нужно развязать инициативу и самостоятельность людей, общественных организаций. Соответственно основными направлениями профсоюзной работы стали самоуправление и повышение роли соцсоревнования.

Рейтинговая система - особенно по содержанию, показателям, по компьютерной обработке информации, по поощрению и награждению передовиков - во многом основывалась на традициях организации соревнования в УПИ. Достаточно, например, сказать, что в 1997 году университет отметил 25-летие системы электронной обработки результатов соревнования в институте. Обеспечение такой «хорошей преемственности» - несомненная заслуга ректората университета.

На первых порах реализации рейтинговой системы она носила во многом административно-управленческий характер. Это позволило сохранить соревновательность в институте. Вместе с тем представитель трудового коллектива - профком - оказался как бы в стороне от этого важного дела. И лишь в 1994-1995 гг. ситуация изменилась. Профком, профактив были включены в комиссии по рейтинговому соревнованию и активно участвовали в разработке университетского Положения о рейтинге.

Рейтинговая система была применена и к оценке деятельности факультетов, кафедр. В ней учитывались 67 показателей. Показатели, важные для управленцев (для ректората и министерства), сочетаются с показателями, предложенными профкомом сотрудников и деканами факультетов. Все показатели обобщались по 6 разделам, аналогичным рейтингу факультетов (кроме раздела «развитие спорта»). Анализ показателей проводился совместной комиссией администрации и представителей профсоюзной организации сотрудников.

Определенный вклад в реорганизацию соревнования вносит и профком студентов УГТУ. Речь идет не только о мобилизации студенчества на выполнение тех задач, которые заложены

в рейтинговой системе университета. Профком, ориентируясь на развитие интеллектуального потенциала студентов, проводит оригинальные смотры-конкурсы. Один из наиболее эффективных среди них - конкурс на лучший реальный курсовой и дипломный проект (по 4 направлениям - экономика и менеджмент; конверсия; энергосберегающие технологии; экология).

В коллективный договор на 1996 - 1998-е гг. включены обязательства сотрудников УГТУ:

- обеспечить получение университетом внебюджетных средств (в расчете не менее 0,8 млн. руб. на 1 сотрудника);
- качественно и своевременно выполнить госбюджетные работы на сумму не менее 5 млрд. руб.

Одновременно в коллективном договоре есть и обязательство администрации и профкома наряду с премированием сотрудников на основе Положения об оплате труда вознаграждать их по итогам проводимых в университете смотров-конкурсов, рейтингов.

Так два основных компонента социального партнерства – коллективный договор и рейтинговое соревнование - соединились. И в этом предпосылка дальнейшего развития и углубления социального партнерства в УГТУ.

Время общественного и экономического переустройства даст толчок к переоценке ценностей, переосмыслению ранее привычных понятий. Сама жизнь, перемены в обществе поставили перед многими (сотрудники и студенты УГТУ-УПИ тут не исключение) проблему «Зачем мне нужен профсоюз?» Исчезла обязательность членства в профсоюзе. Профсоюзные решения и действия перестали в основном диктоваться сверху. Перед частью работников остро вставал и вопрос о членских профсоюзных взносах - стоит ли им платить их?

В этой качественно новой ситуации профсоюзный актив, лидеры профсоюзов должны были постоянно доказывать своей работой, что профсоюз нужен каждому конкретному работнику.

А что могло убедить работников в этом? Не лозунги или декларации, а дела! И главное из этих дел – защита интересов каждого члена профсоюза. Защитная функция стала приоритетной в деятельности профсоюзных организаций и комитетов.

Главное в том, чтобы социальная защита работника и студента не была голословной - наличие материальной базы. Огромное достижение администрации и трудового коллектива, профсоюзной организации УГТУ-УПИ - сохранение в крайне неблагоприятных финансово-экономических условиях последних лет институтских объектов соцкультбыта - спортивно-оздоровительных лагерей и баз отдыха, детсадов и поликлиники, спортивных сооружений и Дома культуры, санатория-профилактория и, подчеркнем особо, комплекса студгородка.

Огромную роль в обеспечении защищенности работников и студентов университета играют фонды социальной защиты.

Профкомы УПИ предыдущих составов работали без системы накопления профсоюзных взносов. Да в тех условиях это и было невозможно.

С началом рыночных реформ ситуация изменилась и одной из решающих мер нового председателя профкома и его команды стало накопление резервных финансовых фондов. Одновременно была внедрена новая схема расходования средств соцстраха. Она была преимущественно направлена на реализацию программ «Здоровье сотрудника», «Дети», на создание фонда по поддержке членов профсоюза (особенно - помощь многодетным семьям и одиноким пенсионерам).

До 1988-1989 гг. профсоюзные финансы работали по формуле “получил-отдал” (без системы накопления взносов). С 1992 года профсоюз перешел к формированию резервных фондов. В резервный фонд входят и средства, перечисленные профкомом сотрудников в фонд «Солидарность». Дивиденды фондов позволяли оказывать солидарную помощь профорганизациям отрасли. Средства из резервных фондов идут также на обеспечение хозяйственной деятельности профкома и управление программами, а также на создание целевых резервных фондов – пенсионного, соцзащиты (затраты в связи с болезнью, несчастным случаем и жизненными трагедиями).

Социальная защита работника сегодня органически связана и основывается на его правовой защите. Придавая этим вопросам

особое значение, профком УГТУ реализует Правовую программу. Она носит комплексный характер и включает:



Правовую защиту сотрудников УГТУ осуществляют:

- правовая комиссия профкома. Она рассматривает устные и письменные заявления сотрудников. За 1990-1994-е гг. было рассмотрено свыше 500 заявлений. Вопросы решались корректно, в ходе прямых консультаций и в большинстве своем не доводились до официального представления администрации;
- комиссия по трудовым спорам. Она занимается индивидуальными трудовыми спорами. С 1990 года она формируется конференцией трудового коллектива и в отличие от правовой комиссии (та - в составе профкома) является независимым общеуниверситетским органом первой ступени по рассмотрению индивидуальных трудовых споров работников университета с администрацией;
- общественный консультационный юридический центр УГТУ;
- юридическая консультация при обкоме профсоюзов.

Серьезная проблема последних лет - правовая защита студенчества. Профком студентов УГТУ немало сделал по информированию студентов об их правах и социальных гарантиях обуче-

ния. Это подготовило условия для следующего шага - создания в 1995 году межвузовского центра правовой помощи студентам на базе зала «Звездный». Профком студентов УГТУ совместно с администрацией университета, областным и городским Комитетом по делам молодежи и Ассоциацией профсоюзных организаций студентов вузов оборудовал центр мебелью и оргтехникой.

Настойчиво проводится линия на сохранение или возрождение тех форм работы коллективов по организации досуга и отдыха, которые складывались годами и были достаточно эффективными.

Сохраняются и развиваются традиции УПИЙского туризма.

После 7-летнего перерыва администрация совместно с профкомом восстановили новогодние вечера сотрудников. Возобновились коллективные походы в театры.

Сохраняется и обогащается многолетняя ориентация на создание атмосферы праздничности в коллективе. Несмотря на то, что организационно и финансово подготовка к праздникам дается все труднее, в университете - как в былые годы - проводятся «Дни первокурсника» (посвящение в студенты УГТУ), выпускные балы (в 1995 году он был «вдвойне» юбилейным - юбилей института и выпуск 140-тысячного выпускника), вечера трудовой славы стройотрядов, вечера встречи студенческого актива с ветеранами УПИ, участниками Великой Отечественной войны, новогодние вечера (студентов, сотрудников и их детей), торжественно отмечаются День Победы, Международный день студентов.

Появились и новые праздники, зачастую окрашенные юмором, - «День Валентина», «Татьянин день».

Заметное место среди них занимает «Майская прогулка». «Майская прогулка» превратилась в праздник - праздник духа и здоровья, обретения самого себя. Привлекает сама идея этой прогулки - «соревнование с самим собой». Памятны и ее девизы:

- «Не устанешь - не отдохнешь»,
- «Общение - лучшее угощение»,
- «Главное - не погода, главное - кто рядом».

Создать человеку условия для отдыха дело важное, но не менее важно создать человеку условия на работе, а также решить его жилищно-бытовые проблемы. Эти вопросы всегда находилась в центре внимания профкома сотрудников УГТУ-УПИ.

К сожалению, на рубеже 1991 - 1992 гг. произошел серьезный спад в обеспечении жильем сотрудников института. За этим стоит качественное изменение условий обеспечения жильем в стране в целом и в УГТУ, в частности. До 1992 года предоставление жилья очередникам, хотя и медленно, но осуществлялось преимущественно за счет государственного финансирования. А затем выдача бесплатного жилья очередникам фактически прекратилась. Точнее - основная тяжесть финансирования (приобретение жилья за полную стоимость или с частичной компенсацией) легла на плечи администрации университета.

Важными, этапными в решении жилищно-бытовых проблем сотрудников УГТУ стали 1995-1996 гг., когда был принят указ Губернатора Свердловской области о строительстве двух 100-квартирных домов для сотрудников технического и классического университетов. Впервые в области это строительство осуществляется за счет долгосрочного кредита, выделяемого Правительством области, на льготных условиях.

В 2003 году дан старт программе льготного кредитования жилья для молодых специалистов УГТУ-УПИ, а уже в 2004 году первые семьи получили отдельные собственные квартиры.

Это и многое другое создавало и создает тот благоприятный климат в коллективе университета, который позволяет развивать и совершенствовать ценности корпоративной культуры профсоюза и обогащать корпоративную культуру вуза.

В третье тысячелетие профком сотрудников УГТУ вступил уже в новой сущности - как устойчивая, независимая финансовая организация, переходящая к профессиональному принципу управления и реально защищающая интересы работников перед работодателем на всех уровнях.

При всей идеологизированности и формализме профсоюзной жизни на некоторых этапах истории неистребима была ориен-

тация профсоюза и его лидеров на здравый смысл и утверждение в коллективе нормальных, деловых, человеческих отношений.

Опыт профсоюзной работы непрерывно пополнялся новаторской мыслью лидеров профкома, профсоюзных организаций факультетов, членов профсоюза и становился первейшим источником организационной и корпоративной культуры. Организационная и корпоративная культуры становились управленческим инструментом в решении сложных профсоюзных проблем, в налаживании отношений с администрацией, партийной и комсомольской организациями и преподавательской и студенческой средой.

Работа профсоюзных организаций УГТУ-УПИ по программам, по социальной защите интересов работников членов профсоюза давала каждому члену коллектива надежду, заставляла поверить, что будет завтрашний день, и он будет лучше, чем предыдущий. У работников коллектива университета появилась вера – вера в то, что, несмотря на негативные последствия реформ, у них (работников) есть будущее.

Профсоюзные лидеры УГТУ-УПИ постоянно руководствовались идеей сделать УПИЙский профсоюз лучше других, деятельность его более энергичной. Приходило осознание того, что во многом благодаря созданной и функционирующей корпоративной культуре профсоюз достигает результативности в работе, растет приверженность членов профсоюза к своей организации и к университету в целом.

3. ФОРМОТВОРЧЕСТВО КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВУЗОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

3.1. Особенности профсоюзной профессиональной интеграции профсоюзных организаций вузов

Вступление России в рыночные отношения означало переход страны в новое качество общественных отношений, пронизанных партнерством во всех формах и на всех уровнях деятельности. Однако в условиях политического хаоса и экономического кризиса руководством профсоюза это радикальное изменение в обществе не сразу было понято. Встала трудная задача преодоления стереотипов в мышлении и действиях людей.

Отраслевой профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации, образованный в сентябре 1990 г., не имел опыта, правовой базы и солидной теории для развертывания своей деятельности в условиях рыночных отношений. Руководство отраслевого Профсоюза взяло верный ориентир на цели и принципы, закрепленные конвенциями и рекомендациями Международной организации труда (МОТ) для защиты социально - экономических прав трудящихся, используя различные формы влияния на государственные органы власти [45, 46]. Встала задача внешней и внутренней интеграции - как закономерного этапа укрепления и развития профсоюза. Высок был потенциал Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Появились спонтанно новые подходы и приемы руководства. Их возможности во многом определялись мировоззрением, культурными представлениями, ценностями конкретных руководителей [47]. Председатели профкомов сотрудников вузов Уральского региона – это более 70 докторов

и кандидатов наук, преподавателей вузов, разных специалистов, владеющих аналитикой и опытом. Но лидеры профсоюзных организаций вузов понимали, что трудно отойти от стереотипов прежней жизни и найти настоящую интеграцию с членами профорганизации. К тому же каждая организация имела свою специфическую культуру. Однако однородность структуры и консолидация усилий позволяли интегрировать процесс управления профсоюзным движением.

Профсоюзные организации вузов стремились неординарно реагировать на кризис в обществе. В вузах начали выкристаллизовываться новые правила, нормы руководства. Но всякую деловую деятельность характеризуют методология – понимание путей, средств и возможностей достижения целей. Это глубокое понимание возможно на основе исследования различными методами условий непрерывно изменяющейся внешней среды и внутренних механизмов управления профорганизаций. Одним из таких наиболее интересных методов являются «полевые» наблюдения, когда исследователь выступает в роли сотрудника организации, что способствует непосредственному восприятию фактов, событий [19].

Представители профкомов вузов Урала в 1992 г. проявили инициативу, поддержанную ЦК отраслевого профсоюза, по созыву совещаний–семинаров председателей профсоюзных организаций сотрудников вузов - для всестороннего изучения проблем профсоюзного движения, обсуждения крайне острой обстановки в жизнедеятельности высшей школы и поиска путей выхода из нее. На рубеже 1991 - 1992 гг. резко ухудшилось финансирование образовательных учреждений, социально–экономическое положение сотрудников и студентов. Неоднократные обращения к Правительству, Верховному Совету и Президенту России не нашли должного понимания, большинство обращений вообще остались без ответа. Действия Правительства России свидетельствовали, что оно не собиралось обращать внимание на катастрофическое положение высшей школы и научных учреждений, ограничиваясь лишь полумерами и громкими заявлениями.

В мае 1992 г. в Свердловске состоялось первое региональное совещание профсоюзного актива вузов и научных учрежде-

ний Урала и Западной Сибири. Советы ректоров вузов Пермской, Свердловской и Челябинской областей поддержали инициативу созыва этого совещания. Представители профсоюзных организаций высшей школы и науки Урало - Сибирской зоны потребовали от Правительства и Верховного Совета РФ незамедлительно решить насущные проблемы образования и науки:

- включить в проект конституции РФ статью, определяющую приоритеты образования, воспитания и науки, ответственность государства за создание и приумножение интеллектуального богатства нашей Родины;
- принять Закон о высшем образовании и науке, гарантирующий реальное осуществление установленных Конституцией приоритетов, высокий статус специалиста с высшим образованием, ценности интеллектуального труда и его продукции;
- законодательно закрепить обязанность и ответственность местных органов управления в осуществлении необходимого финансирования и ресурсного обеспечения науки и высшей школы, в развитии их социальной сферы. Для этого часть отчислений регионов, передаваемых в государственный бюджет, оставить в их распоряжении строго для целевого финансирования образования и академической науки. Освободить учреждения академической науки и высшей школы от всех видов налогов, которыми облагаются предприятия и организации бюджетной сферы.

Совещание рассмотрело вопрос об ответственности органов законодательной и исполнительной власти за сохранение высшего образования в регионе и необходимости создания правового поля для работы вузов и профсоюзных организаций, осуществляющих в них свою деятельность. Совещание показало: в одиночку, в условиях нарождающихся рыночных отношений ни один вуз или группа вузов не смогут добиться решения поставленных задач. Поэтому председатели профорганизаций вузов 6 областей и 3 республик Урала решили создать координационный совет председателей профорганизаций 79 вузов Урала. Так был создан - практикой, вызовом исторической обстановки - общественный институт профсоюзной деятельности, система горизонтально-вертикальной увязки действий, координации совместной деятельности. Так появился

действенный источник формирования и развития профсоюзной корпоративной культуры - самообучения, информации, учебно-методического обеспечения профсоюзных организаций, по существу исследования профсоюзной деятельности в новых условиях.

Началась коллективная разработка путей и средств достижения профсоюзных целей, опирающаяся на корпоративную культуру, объединяющую профсоюзы вокруг их миссии. Координационный Совет председателей профсоюзных организаций сотрудников и студентов вузов Уральского региона приглашал для работы в совещаниях-семинарах ректоров вузов и представителей профсоюза работников образования и науки РФ, Минобразования России, Минтруда РФ, Государственной думы РФ, органов исполнительной и законодательной властей областей и республик региона, председателей обкомов, рескомов, профсоюза. Это создавало возможность получения достаточного объёма информации из разных источников, лучшего понимания и структурирования проблемы, принимать обоснованные рекомендации. Деловой контакт с исполнительной и законодательной властью создавал дополнительные условия для реализации принимаемых рекомендаций, их лоббирования. Участие в работе семинаров - совещаний стало взаимовыгодным социальным партнёрством субъектов в отношении профсоюзного процесса.

«В культуре, - подчеркивал Л.М. Баткин, - не содержится ничего, кроме смыслов и способов их передачи» [48]. Способом такой передачи стали совещания-семинары председателей профсоюзных организаций вузов. Решение методологических проблем через диалог, круглые столы, деловые игры, проведение социологических опросов придавало авторитет рекомендациям и, вместе с тем, выполняло обучающую роль, закрепляло практические организационные навыки и процедуры. Это также обеспечивало выход в свет полноценных учебно-методических материалов (сборников, брошюр, практических пособий), что позволяло на местах использовать полученный опыт, создавать профсоюзные библиотеки. В этих условиях организация управления профсоюзной работы строилась уже на отработанных, апробированных, ясных и чётких обязанностях, ответственности, полно-

мочиях и компетенции. Содержание этого процесса непрерывно обогащалось организационными процедурами, новыми ценностями, установками. Они формировали образ мыслей и действий членов профсоюза, воздействовали на их отношение к новой реальности. Так «сверху» и «снизу» начала формироваться и укрепляться профсоюзная корпоративная культура в новой России.

Условия в стране (внешняя сторона профсоюзной деятельности) непрерывно изменялись, причём не в пользу наёмного труда. Совещания разрабатывали политику и корректировали цели, что позволяло устанавливать приоритеты. В частности, была обоснована система показателей результативности деятельности профсоюзов, их влияние на внешнюю и внутреннюю среду; система мотивации и стимулирования участия членов профсоюза в управлении; меры эффективной адаптации работников.

Под давлением профсоюзов в стране начала создаваться система взаимоотношений государства с профсоюзами, система соглашений (генеральное и отраслевое соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и правительством РФ, между Госкомвузом и ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ). На практике это встречало противодействие со стороны работников государственного аппарата. Власти не выполняли собственные законы и указы. Апогеем был 1993 год, когда речь шла о возможном запрещении профсоюзов. Власти попытались поправить финансовое положение страны за счет сокращения ассигнований в бюджетную сферу. Но под влиянием массовых акций профсоюзов возобладала демократическая тенденция. Обострение социально-экономического кризиса заставило отраслевые профсоюзы (работников образования, здравоохранения, культуры и т. д.) объединить усилия. Расширялась и укреплялась солидарность действий профсоюзных организаций.

В феврале 1993 года созывается второе Совещание председателей профкомов вузов Урала. Оно подтвердило требования первого Совещания и отметило, что профсоюз мо-

жет более действенно функционировать только в правовом пространстве. Совещание обратилось в Верховный Совет с предложением принять Закон о профсоюзах, внести в проект Конституции РФ статьи, определяющие приоритет образования, воспитания и науки, ответственность государства и Правительства за создание и приумножение интеллектуального капитала страны. Совещание предложило Госкомвузу принять в первом квартале 1993 года - совместном с ЦК отраслевого профсоюза - отраслевое тарифное соглашение (ОТС) и отразить в нем обязательства по финансированию вузов.

В июне 1993 года созывается Всероссийская конференция представителей профорганизаций вузов. Спустя неделю Российский Союз ректоров созывает чрезвычайный съезд. На конференции определялась тактика действий по защите высшего образования. Отмечалось невыполнение Указа №1 Президента РФ от 11.07.91 «О первоочередных мерах по развитию образования». Подчеркивалось, что правительство нарушило Генеральное и Отраслевое соглашения на 1993 г., не выполнило свои же решения об индексации с 1 апреля оплаты труда работникам бюджетной сферы. Более того, в Указе № 842 «О некоторых мерах по сдерживанию инфляции» предусматривалось сокращение (точнее - прекращение) финансирования вузов из федерального бюджета. В принятых решениях содержались требования к Президенту и Правительству России:

- включить вузы в число учреждений социально значимой сферы;
- восполнить вузам долги по статьям бюджета;
- рассмотреть предложения по усилению социальной защищенности работников образования, принять соответствующие законы, указы, постановления.

По истечении двух недель Правительство не предприняло никаких мер. ЦК отраслевого профсоюза предложил профорганизациям действовать в соответствии с Указом Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» ((№212 от 15.11.91 года). Были определены этапы проведения данной акции, намечено провести в вузах коллективные

митинги протеста и обратиться к широким слоям населения, к общественным организациям и движениям с призывом о защите работников вузов и науки, о спасении высшего образования как интеллектуальной основы возрождения всего общества. Правление Российского союза ректоров - в свою очередь - приняло решение поддержать коллективные действия профсоюзных организаций - вплоть до забастовки.

В рамках Всероссийской акции протеста (15.02.94) состоялось шествие и митинг работников и студентов вузов Екатеринбурга. В 30-градусный мороз около 10 тысяч сотрудников и студентов вузов прошли в молчаливом марше по центральной улице города мимо правительственных учреждений, неся лозунги: «Россия без образования – страна без будущего». Результатом проведения коллективных акций явилось признание согласительной комиссией при правительстве РФ правомочности всех требований профсоюзов. Правительство РФ - в соответствии с требованиями профсоюзов - увеличило ставку 1-го разряда ЕТС. В начале 1994 года было принято постановление Правительства «О первоочередных мерах по поддержке системы образования в России». Были возвращены долги вузам по зарплате, выделена часть средств по ст.18 («прочие расходы»), которая практически не финансировалась почти 8 месяцев. Это позволило несколько смягчить остроту проблемы задолженности вузов по оплате за тепло- и энергоснабжение и коммунальные услуги.

В декабре 1994 года в Екатеринбурге состоялось третье Региональное совещание председателей профсоюзов вузов Уральского региона. Особое внимание было уделено выполнению Отраслевого (тарифного) соглашения (ОТС) между ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ, Государственным комитетом РФ по высшему образованию и Министерством труда РФ на 1994-1995 гг. Причем впервые были рассмотрены концептуальные вопросы межотраслевого соглашения, прежде всего, бюджетных отраслей.

В выступлении члена секции ЦК профсоюза В.Н. Давыдова были отмечены положительные моменты в выполнении ОТС 1993 и 1994 гг.:

- ОТС - своего рода программа действий; оно определяет приоритеты для работников отрасли;

- положительно сказались единые действия Госкомвуза, ЦК профсоюза, ректорского корпуса и профсоюзных организаций по предотвращению обвальная приватизации вузов и их структурных подразделений;

- действия Госкомвуза по заключению региональных соглашений позволили сдвинуть с мертвой точки этот вопрос, а в ряде регионов (Кузбасс, Москва, Волгоград) - изменить политику местных властей по отношению к вузам и получить дополнительные источники финансирования высшей школы;

- несмотря на сложность политической ситуации в России, там, где действия Госкомвуза и ЦК профсоюза осуществлялись в едином ключе, они дали существенные подвижки в решении ряда вопросов по социальной защите работников отрасли.

Подводя итог, региональное совещание констатировало, что проведена серьезная работа по заключению Отраслевого (тарифного) соглашения на 1994-1995 гг., превращению его в реальный механизм взаимодействия Минтруда, Госкомвуза и Профсоюза. В ряде территорий был накоплен опыт заключения региональных соглашений и механизм их использования в целях социальной защиты работников вузов. Совещание подчеркнуло, что многие разделы ОТС («Обязательства сторон в области производственно-экономических отношений», «Оплата труда», «Охрана труда», «Социальная сфера и обеспечение жильем» и др.) выполняются в основном формально: не обеспечено нормальное финансирование вузов, только на словах признается необходимость выполнения Указа №1 и Закона «Об образовании» по уровню заработной платы, имеют место задержки выплаты заработной платы; практически свернуты программы строительства и ремонта вузов, поддержки инвалидов и охраны труда. Совещание посчитало недопустимым ослабление Госкомвузом и ЦК Профсоюза контроля за системой охраны труда и техники безопасности на предприятиях отрасли, потребовало добиваться целевого выделения средств по программе «Охрана труда». На региональном совещании был обобщен опыт по заключению коллективных договоров в вузах

Уральского региона и Российской Федерации в целом. Был проведен семинар - деловая игра на тему «Коллективный договор - реальный механизм защиты, методика его подготовки и заключения». Основными вопросами дискуссии в деловой игре были:

- Какие обязательства трудового коллектива должны быть включены в коллективный договор?
- Каким должно быть соотношение между коллективным договором, КЗоТ, Отраслевым и Генеральным соглашениями?
- Какие положения коллективного договора могут послужить основой для принятия законодательных актов?

Общая дискуссия помогла выработать подход к решению ряда проблем по заключению коллективных договоров. На круглом столе по коллективному договору была воспроизведена существовавшая в тот период корпоративная культура профсоюза. Итак, шаг за шагом, накапливая опыт профсоюзных организаций, сохраняя его в памяти руководителей профкомов, профсоюзные лидеры выступали проводниками и хранителями ценностей организаций. Они понимали, что новое представление о ценностях «будет работать» при условии их восприятия большинством членов организации. По результатам совещания вышел обобщающий информационный материал – «Рекомендации по заключению коллективных договоров в вузах» под редакцией В.В. Александрова.

На совещании были рассмотрены новые подходы к взаимодействию с органами законодательной власти, заслушан вопрос об опыте работы избирательного объединения работников образования и учащихся Свердловской области, идея о создании которого зарождалась на первом совещании представителей профорганизаций вузов Урала (май 1992 г.). Были сформулированы основные направления деятельности этого объединения: участие в избирательных кампаниях в органы власти различного уровня; взаимодействие с представительными органами власти с целью реализации законов РФ по образованию; взаимодействие со СМИ; подготовка проектов законодательных документов по проблемам образования и их реализация через представителей объединения в органах власти; организация регулярных встреч депутатов

с педагогической общественностью и учащейся молодежью. Более того, общественное объединение выработало определенную технологию работы с кандидатами в депутаты и депутатами всех уровней (город, область, Российская Федерация) с использованием возможностей организационных и информационных структур профсоюза [49].

Совещание рекомендовало советам председателей профкомов областей и республик принять к сведению, что объединение может играть и в ряде случаев играло роль связующего звена между Советом ректоров, Советом председателей профкомов вузов, Советом председателей РК, ГК профсоюза, Фондом высшей школы, Ассоциацией профсоюзных организаций студентов, Профессорским собранием, обкомом Профсоюза и координировало работу, связанную с решением общих вопросов образования, с властными структурами.

Таким образом, уже первые совещания показали стремление профсоюзных лидеров Уральского региона уверенно решать проблемы, вызванные социально-трудовыми и политическими ситуациями. Документы совещания обогатили профактив новыми знаниями, умениями, процедурами, средствами уменьшения неопределенности. Были заложены основы для качественного улучшения связей профсоюзных организаций вузов с внешним окружением, выявлены новые аспекты их взаимодействия с деловой средой (в социально-экономической и политической деятельности). Происходило приведение в соответствие принципов профсоюзной корпоративной культуры с окружающей средой по злободневным вопросам (ОТС, коллективный договор, роль профсоюза в избирательной кампании, проект новой концепции Устава). Работу первых совещаний и выработанные ими материалы можно рассматривать как первые серьезные шаги по формированию интеграции и корпоративной культуры профсоюза.

По существу же это было управление изменчивостью. К этому времени в организациях профсоюза работников народного образования и науки РФ накопились явные и неявные наработки и по вопросам внутрисоюзной работы. Складывалось все более устойчивое мнение, что профсоюзная корпора-

тивная культура - не только результат взаимодействия с окружающим миром, но и продукт межличностных отношений внутри профсоюзных организаций, профсоюзных групп. На совещаниях и на круглых столах по внутрисоюзной работе 1995-1997 гг. были выработаны процедуры по оценке продукта профсоюзной деятельности советского и постсоветского периодов, гарантирующие удовлетворение потребностей и ожиданий членов профсоюза. Решение социально-трудовых вопросов работников и вопросы профсоюзного строительства (в частности, внутрисоюзной работы) стали выходить на одно из первых мест в деятельности профсоюзных организаций вузов. Обсуждение вопросов внутрисоюзной работы (взаимоотношения по вертикали и горизонтали) как одного из элементов профсоюзной корпоративной культуры выявило следующие тенденции:

- **Мотивация членства в профсоюзе.** Мотивация членства в профсоюзе прямо связана с информированностью работников о правах и задачах профсоюза как организации. Утверждалось понимание, что профсоюз - это социальный партнер коллектива и администрации; единственная организация, отстаивающая интересы коллектива перед администрацией; это защита работников через коллективный договор, а при сокращении штатов - возможность не только соблюсти законность, но и сгладить ситуацию, отсрочить увольнение, дать возможность трудоустройства и т.п.; это возможность использования моральных аспектов мотивации (Доска почета, звание «Ветеран вуза», грамоты, премии и т.д.), возможность поговорить по душам, попросить совета. Мотивация превращает профсоюз в место, где происходит социализация. Разнообразие мотиваций выдвигает на первый план корпоративную и организационную культуры на всех уровнях взаимодействия профсоюзных лидеров и членов профсоюза

- **Взаимодействие «профорг - профбюро - профком» (формы работы).** Эта цепочка зависит от величины вуза - в крупном вузе часть прав передается профбюро; в небольшом вузе возможно изменение этой цепочки, то есть работает структура «профком - профгруппорг», а профбюро является лишним звеном. От эффективности работы цепочки зависит прохождение инфор-

мации по вертикали от профкома до низовой организации. Организационная работа должна быть направлена на максимальную информированность членов профсоюза. Обучение профсоюзного актива - основа взаимоотношений для профессионального роста и, как следствие, улучшения качественной составляющей в работе с членами профсоюза. Важное значение в эффективности взаимодействия цепочки «профорг - профбюро - профком» имеет возможность стимулирования членов профкома и профбюро через коллективный договор (снижение учебной нагрузки, добавление дней к отпуску и т.п.).

• **Выделены наиболее важные направления профсоюзной (внутрисоюзной) работы:**

- Информационная работа на всех уровнях - от ЦК Профсоюза до профгруппорга и члена профсоюза.
- Организационная работа на всех уровнях.
- Обратная связь «член профсоюза - профком - ЦК Профсоюза» (как доходит информация, какой получает отклик, каково реальное положение дел и т.п.).
- Производственная работа - через коллективный договор, нормативные акты различного уровня.
- Работа с детьми, семейные мероприятия.
- Оздоровительная работа, участие в работе комиссий социального страхования.
- Культурно-массовая работа и сохранение культурных традиций вузов.
- Повышение квалификации, подготовка и переподготовка профсоюзных кадров.
- Работа с пенсионерами.

В 1996-1997 гг., по общему мнению, узким звеном в профсоюзной работе являлась информационная работа. Было высказано большое количество предложений и было рекомендовано вынести этот вопрос на подробное обсуждение на следующем семинаре-совещании. Совещание акцентировало внимание председателей профкомов вузов на роль профсоюза в оплате труда работников (методах и формах):

- работа профорганов в рамках законов РФ через участие в заключении контрактов с работниками;
- реализация вопросов оплаты труда через коллективный договор;
- аттестация сотрудников, аттестация рабочих мест;
- участие в разработке и принятии положений по оплате труда;
- частичное использование рейтинговой системы в оценке труда работника;
- стимулирование повышения квалификации путем введения различных надбавок: за стаж, за написание монографий, защиту диссертаций и т.п.

Участники круглого стола были единодушны в том, что эффективность работы возрастает при наличии отлаженной и постоянной системы информирования работников администрации вуза о финансовом положении (не реже, чем ежеквартально).

Особое место в системе профсоюзной работы занимает финансовая устойчивость профсоюзной организации (принципы формирования профсоюзного бюджета, финансовое состояние профкома). Источниками являются: профсоюзные взносы, работа с ценными бумагами, банками (необходим учет их рейтинга), спонсоры, целевые трансферты, целевой сбор на образование. На первое место выходят вопросы риска, конъюнктуры данного дня; принципы составления сметы, принципы работы с коллективом по финансовым вопросам, отчисления в вышестоящие организации (принципы, размер и т.п.)

Каким образом реализуется в профсоюзной организации профессиональный аспект деятельности вуза (вопросы занятости, повышения квалификации, охраны труда и т.п.)? Основная деятельность профсоюза должна быть направлена на профессиональную деятельность работника: повышение квалификации работника и, как следствие, увеличение его заработной платы; утверждение личной ответственности работника за соблюдение техники безопасности; получение работником второго высшего образования; переобучение работника при изменении профиля обучения в вузе; получение льготного жилья при повышении собственной квали-

фикации (включение в контракт). По существу, это первые шаги к продаже рабочей силы, реализуемые уже сейчас в коллективных договорах. По оценке участников круглого стола, этот вопрос должен занять в ближайшее время ведущее место в работе профсоюза.

Итак, происходило осмысление новой значимости внутрисоюзной работы, приобщение к новым корпоративным процессам, создавался механизм для реализации запланированных действий. Но новые черты, правила, нормы внедрялись в профорганизациях медленно. И все-таки, благодаря совещаниям-семинарам, многие фундаментальные ценности внутрисоюзной работы, которыми обладали отдельные организации, становились достоянием всех организаций вузов Уральского региона и закреплялись в рекомендациях. Центральный комитет Профсоюза работников народного образования и науки РФ, созданные по опыту работы уральцев Координационные советы председателей профсоюзных организаций вузов Восточной и Западной Сибири, Северо-Западного, Центрального и Южного регионов использовали наши рекомендации и распространяли их в профсоюзных организациях вузов России.

Постепенно насущный для профсоюзных работников системы образования и науки вопрос о судьбе высшей школы – пусть и с большим трудом – поддавался решению. Под давлением разнообразных массовых акций Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Союза ректоров России были приняты законы «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». Но, по существу, в 1997-1998 гг. власть резко уменьшила, а в ряде случаев и отняла многие источники существования высшей школы. В этой ситуации совещания председателей профкомов вузов Уральского региона вносили весомый вклад в общее дело, последовательно и принципиально отстаивали ценности системы образования, позиции членов профсоюза – начиная с марта 1992 года, т.е. с первого регионального совещания. Это в полной мере показало, что профсоюз способен отстаивать интересы отрасли и удовлетворять потребности членов профсоюза.

В феврале 1998 года в Уфе состоялось совещание председателей профсоюзных организаций вузов Уральского регио-

на, которое сыграло существенную роль в сохранении высшей школы на Урале и в России в целом. Профсоюз и его члены нуждались в опережающей информации о состоянии дел в отрасли и грядущих переменах, как основы для стратегического планирования действий по защите социально-экономических интересов работников отрасли. В феврале 1998 г. впервые в режиме открытого диалога представитель Министерства общего и профессионального образования РФ дал опережающую информацию о состоянии дел и грядущих изменениях. В Министерстве имелось 10-15 программ, в которые планировалось вкладывать средства. Министерство общего и профессионального образования РФ совместно с отраслевыми министерствами предложили вузам ориентироваться в своей деятельности на добавку к смете из заработанных внебюджетных средств. Был обнародован подготовленный Правительством России проект бюджета 1998 г., в котором предполагалось сэкономить в бюджетной сфере 40 млрд. руб. за счет: экономии ресурсов (10%); наращивания внебюджетных средств (15%); сокращения стипендиального фонда (30%); остальное – за счет сокращения численности и штатов. Для реализации этого предлагалось: увеличить нагрузку (до 780 часов на одного преподавателя), ввести категорийность вузов (20% - вузы первой категории, соотношение преподаватель – студент 1:8; 40% - вузы второй категории, соотношение преподаватель – студент 1:12; 40% - вузы третьей категории, соотношение преподаватель – студент 1:14). «За скобки» выводились вузы, являющиеся национальным достоянием. Предусматривалось введение платы за услуги социальной сферы и вводилось частично платное образование. Предложенная концепция реформ высшей школы резко ухудшала социально-экономическое положение работников отрасли, приводила к потере более 50000 рабочих мест, ставила на грань разрушения существующую систему образования в России.

Однако сам факт предварительного обнародования проекта концепции реформ высшей школы был практическим прорывом во взаимоотношениях власть - профсоюзы. Знать негативную информацию это уже полдела для принятия правильного стратегического решения. Участники регионального совещания

выразили обеспокоенность действиями Правительства РФ по реализации проекта реформирования образования, разрушающего высшую школу, и обратились с соответствующим заявлением в ЦК Профсоюза и ФНПР. Впоследствии ЦК Профсоюза совместно с ФНПР обратились в Правительство РФ с предложением о формировании проектов законов «О государственной дисциплине исполнения Федерального бюджета», «О разработке бюджетов года с обязательным исполнением законодательства об образовании» и внесении их для принятия в Государственную Думу РФ, о закреплении и сохранении за государственными вузами статуса бюджетных организаций независимо от объемов финансовых средств, получаемых ими из внебюджетных источников, о сохранении в проекте Налогового кодекса действующих в настоящее время льгот по налогообложению прибыли высших учебных заведений и подоходному налогу на физических лиц для студентов дневной формы обучения - в части доходов, получаемых ими за работу в период каникул.

Интересной в этой связи была информация участников совещания о работе органов власти республики Башкортостан в сфере образования и социальной защиты работников высшей школы. Негативные процессы, характерные для высшей школы России, коснулись и республики Башкортостан - массовые невыплаты заработной платы работникам образования. Однако четко вырисовывались и успехи в области социального партнерства и построения профсоюзной корпоративной культуры на уровне республики. Одной из важнейших организационных форм социальной защиты сотрудников стала вузовская секция, созданная при реском профсоюза. На её заседаниях обсуждались актуальные вопросы деятельности вузов: развитие социального партнерства через заключение коллективных договоров, обобщение опыта работы профсоюзных комитетов по вопросам социальной защиты работников, взаимодействие профсоюзных организаций во время единых коллективных действий. Обсуждались документы, поступающие из ЦК Профсоюза, принимались рекомендации, выработанные по этим документам. Работа секции помогает председателям профкомов в их повседневной жизни. Заседания проводятся с приглашением других ведомственных

вузов и заинтересованных в решении рассматриваемых вопросов сторон. Широко вошли в практику работы профсоюзных органов встречи с руководителями администраций, вынесение вопросов образования на обсуждение депутатского корпуса, обращения в суды, участие в собраниях и митингах. Используя право законодательной инициативы, профсоюзами были внесены многие предложения в законодательные акты республики, значительно улучшающие их по сравнению с российскими законами. Был принят Закон Республики Башкортостан «О правах профсоюзов и гарантиях их деятельности». Это был, по сути, новый закон, в котором оговорены большие права первичных профсоюзных организаций, в том числе в области профессионального образования; в российском законе такого не было. В Трудовой кодекс Республики Башкортостан были включены статьи, предусматривающие возможность приостановки работы вследствие невыплаты заработной платы свыше одного месяца. В КЗоТе Российской Федерации в 1998 году подобной статьи не существовало.

Основной формой работы профсоюзных организаций Республики Башкортостан стало заключение соглашений и коллективных договоров - они были заключены во всех вузах, средних специальных учебных заведениях и во всех 60 территориях республики. В современных условиях коллективный договор стал инструментом социальной защиты работников. Новый подход к составлению колдоговоров позволяет сторонам дополнять действующее законодательство, а в ряде случаев - улучшать его; такое улучшение идет в основном за счет расширения льгот и преимуществ преподавателей, сотрудников вузов, ссузов и научных подразделений. Через коллективный договор в вузах устанавливается максимальная учебная нагрузка штатного преподавателя, отрегулированы вопросы по системе оплаты, особенно в расходовании внебюджетных средств. В соответствии с коллективными договорами большое внимание уделяется проблемам женщин (матерям-одиночкам, женщинам, имеющим много детей, и т.д.). В последние годы в Республике Башкортостан осуществлялся возврат к таким незаслуженно забытым формам работы, как различные курсы, смотры. Традиционным стал бал молодых учителей, только что вступивших на педагогический путь. Впоследствии удалось рас-

пространить положительный опыт по социальной защите работников образования и управлению системой образования Республики Башкортостан среди профсоюзных организаций системы образования Уральского региона, Республики Коми, Омской и Тюменской областей. Таким образом, через взаимоотношение республиканских и областных органов власти и лидеров территориальных профсоюзных органов начали закладываться основы корпоративной культуры среднего звена на уровне республик, краев и областей. Подобная ситуация сложилась в 1998 году в Ростовской, Ленинградской, Пермской, Свердловской областях, Красноярском крае и ряде других территорий. Именно в этих территориях наиболее активно функционировали Координационные советы председателей профсоюзных организаций вузов.

Формирование взаимоотношений на уровне федерации в системе образования между Профсоюзом работников народного образования и науки РФ и Минобразования России шло в основном через ОТС (отраслевое тарифное соглашение). Именно ОТС в последнее десятилетие XX века можно рассматривать в качестве фундамента формирования профсоюзной корпоративной культуры и базы взаимоотношений профсоюз - власть. Поэтому вопросы ОТС неизменно входили в повестку дня совещаний профсоюзного актива всех уровней, в том числе и башкирского совещания 1998 году.

В 1998 году (один из наиболее сложных периодов для системы образования России) профсоюзные лидеры, заботясь о целостности профсоюза и эффективности защиты его членов, провели деловую игру «Оптимизация деятельности профсоюзов в современных условиях», что явилось отражением усилий профсоюзных лидеров по формированию профсоюзной корпоративной культуры. Тезис, заявленный руководителями игры: «Профсоюзы не для богатых, даже не для среднего класса, профсоюзы для бедных». Тестированием определились 3 категории людей и были сформированы 3 группы:

- 1 группа – лидеры – «давайте посоветуемся и решим»;
- 2 группа – «не надо советоваться, есть законодательная база»;
- 3 группа – «мы так уже делали, попробуем новое».

I группа выделила приоритеты в профсоюзной работе: делегирование представительств во все органы власти; лоббирование; солидарные действия; многообразие форм и методов отстаивания своих интересов; система соглашений. Предложена модель: от центра проблемы, используя свои способности и обладая компетентностью, добиваться успеха; профком является своего рода центром по взаимодействию с ЦК Профсоюза и государством через ЦК Профсоюза, с администрацией вуза (через коллективный договор) и другими организациями.

Подобная схема предложена и участниками 2-й группы - лестничный принцип, т.е. профком формирует пакет заказов через систему мониторинга, анкетирование членов профсоюза; работает через коллективный договор; работает индивидуально с членом профсоюза; совершенствует финансовую систему через фонды.

3-я группа предложила следующие приоритеты профсоюзной работы: «возьмемся за руки, друзья»; «один в поле не воин»; работа с кадрами; по принципу взаимодействия с администрацией: если ответ «да», то это - не председатель профкома, если ответ «нет», то это может быть председатель профкома; если «может быть», то это, скорее всего, председатель профкома; взаимодействие с законодательной властью.

Вывод: выигрывает тот, кто использует многофункциональные возможности.

По результатам деловой игры определились следующие важные вопросы деятельности профкома:

- Финансовые отношения с фондами.
- Продажа рабочей силы. Профсоюз – посредник.
- Формы работы профкома определяются через пакет заказов снизу, используя принципы мониторинга.

Отраслевой Профсоюз работников образования и науки РФ взаимодействовал с властью на трех уровнях: вел борьбу с властью, обращался к власти с требованиями, взаимовыгодно сотрудничал. Подводя итог взаимоотношениям профсоюзов - органы исполнительной и законодательной власти в 1997-1998 гг., можно сказать, что профсоюзы вышли на новый уровень борьбы за сохранение системы образования, они поставили заслон непродуманным

действиям отдельных горе-реформаторов и Правительства РФ в целом. Благодаря совместным действиям различных профсоюзов и солидарности Союза ректоров вузов и профсоюзов, это удалось сделать. В различных акциях работников образования профсоюз концентрировал внимание и выдвигал требования по проблемам вузов к Правительству РФ и к местным органам власти в разнообразных формах (организация и участие в митингах, участие в забастовках и их декларирование). Профсоюз вел большую работу по организации общественного мнения о роли образования как неоспоримого стратегического приоритета страны.

Огромное значение в активном отпоре наступлению власти на систему образования имела солидарность вузовских профорганизаций, координационных Советов председателей профкомов вузов, параллельные и солидарные действия профкомов сотрудников с профсоюзами студентов вузов. Вырисовывалась многоуровневая система взаимоотношений профсоюз – власть. Причем ректора (представители работодателя) стали на сторону профсоюза. Это стало важным моментом отраслевой корпоративной культуры.

Весь 1999 год прошел под знаком борьбы с властью, пытавшейся всеми доступными методами провести реформу образования. Но - впервые в истории рыночной России - наступление власти было остановлено, хотя и не в полном объеме. Это был прямой результат сформировавшейся системы взаимоотношений профсоюзы – руководители вузов. Формирующаяся корпоративная культура высшей школы дала свои плоды.

Интересными - с позиции региональной корпоративной культуры в образовании и профсоюзной корпоративной культуры - явились 2000 - 2001 гг. Образец во взаимоотношении социальных партнеров показала в этот период Пермская область - Губернатор Пермской области Г.В. Игумнов, Совет ректоров Пермской области (председатель - В.В. Маланин), Областной комитет Профсоюза работников народного образования и науки (председатель - З.И. Галайда) и Совет председателей профкомов вузов Пермской области (председатель - Н.И. Сорокина). В Пермской области были разработаны и началась реализация программных стратегических документов в области образования: «Основные

направления развития образования Пермской области в переходный период», в которых:

- сделаны первые шаги по формированию единого регионального образовательного пространства «Программа стабилизации и развития образования Пермской области на период до 2000 г.» (февраль 1996 г.);

- обозначены контуры региональной образовательной политики и намечены приоритеты развития образования (информатизация, экономическое, экологическое образование, служба практической психологии, инновационные образовательные учреждения).

На основе этих стратегических документов разработана региональная нормативно-правовая база системы образования (более 10 региональных законодательных актов), в том числе: Закон Пермской области «О науке и научно-технической политике в Пермской области» (1998 г.) (утвердил существующие гарантии для научной и научно-технической деятельности); Закон «О государственной молодежной политике в Пермской области».(1998 г.); «Программа развития высшего профессионального, послевузовского и дополнительного профессионального образования в Пермской области (1997-2000 гг.)».

Исполнительная власть Пермской области:

- проводит работу по сохранению социальной базы вузов Пермской области;

- реализует программы развития кадрового потенциала и учебного процесса в вузах с учетом сохранения рабочих мест, которые способствуют социально-экономической защите работников вузов;

- уделяет внимание нуждам студенчества, отражённое в программах поддержки студенчества и социальной защиты молодежи, а также в жилищной программе.

На федеральном уровне, в областях и республиках Уральского региона сложились интересные формы и методы взаимодействия Профсоюза работников народного образования и науки РФ и профсоюзных организаций различного уровня с органами исполнительной, законодательной и судебной властей. Это взаимодействие на всех уровнях происходит через заключение коллективных договоров и соглашений, проведение целой се-

рии встреч коллективов и их представителей с представителями исполнительной и законодательной власти, с руководителями областей и республик, систематическую переписку, совместную деятельность по отдельным направлениям.

В 2000 год проходил III съезд Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Важное место в повестке дня совещаний всех уровней в преддверии III съезда заняло обсуждение задач вузовского профсоюзного движения (подготовка предложений по формам и методам работы вышестоящих организаций с профсоюзными организациями вузов на следующее пятилетие).

В 1995-2000 гг. сложилась региональная система работы вышестоящих органов с вузовскими профсоюзными организациями. Профсоюзные организации сотрудников вузов России объединены по территориальному подчинению в девять региональных образований. Профсоюзные организации студентов объединены в областях (республиках) под эгидой профсоюзных организаций студентов, а в ряде случаев курируются по схеме, предложенной сотрудниками вузов. В первом случае приоритетное взаимодействие идет через РАПОС, во втором случае – через ЦК Профсоюза работников народного образования и науки. В ряде территорий обкомы (рескомы) не имеют тесной связи с советами председателей профсоюзных организаций сотрудников и студентов, а в ряде случаев не прилагают усилий к организации таких советов председателей. Это приводит к потере вертикали управления, к потере взаимодействия с вузовскими профсоюзными организациями со стороны обкома (рескома и ЦК Профсоюза. После создания студенческого координационного совета ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ ситуация начала смещаться в сторону взаимодействия с ЦК, но это прослеживается лишь в нескольких регионах. Однако по-прежнему остаются сложности с прохождением информации от ЦК до рядового председателя профкома вуза, несмотря на наличие электронной почты в большинстве вузов. Обкомы (рескомы) не осуществляют в должной мере контроль за прохождением данной информации. Положительную роль в данном отношении сыграли выпуски приложения «Мой Профсоюз» к «Учительской газете»; выпуски отдельными территориальными профсоюзными образованиями бюллетеней обкомов (рескомов), касающихся профсоюзной и ву-

зовской тематики. На вышеуказанном фоне создалась ситуация, когда в ряде регионов профсоюзные лидеры вузов оценивали работу Центрального комитета, обкомов (рескомов) с вузовскими организациями сотрудников и студентов как недостаточную.

По данным опросов, за 1997-2000 гг. ситуация несколько улучшилась. Но по-прежнему всего от 40 до 50% опрошенных председателей профкомов сотрудников вузов оценивали положительно работу обкомов (рескомов) по защите интересов работников отрасли и только 20–30% оценивали положительно работу ЦК Профсоюза. Ситуация с отношением профсоюзных лидеров студенческих вузовских организаций к вышестоящим профсоюзным органам еще более сложная. Этому способствовала политика ряда ректоров, направленная на организацию студенческих союзов с целью разорвать связь студент-профсоюз.

В сложившейся ситуации Координационным советом председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона (председатель В.Н. Давыдов) была предложена четырехуровневая схема управления профсоюзными организациями и схема взаимодействия с профсоюзными организациями сотрудников и студентов вузов вышестоящих профсоюзных органов: уровень Центрального комитета; уровень региона; уровень области (республики); уровень работы вуза.

Студенческие профсоюзные организации и профсоюзные организации сотрудников вузов должны обязательно работать в тесной координации. Региональные совещания председателей профорганизаций вузов, функционируя в течение десятилетия, консолидировали усилия сотрудников и студентов вузов на сохранение высшего образования в стране; обогатили социальные технологии управления вузом; обеспечили учебно-методические основы обучения кадров; подготовили предложения по формам и методам работы вышестоящих организаций с профорганизациями вузов. Были найдены решения по выстраиванию вертикали управления в профсоюзе работников народного образования и науки РФ, одобренные в 2000 году III съездом отраслевого профсоюза.

IX совещание-семинар председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона в 2001 году в связи с некоторыми изменени-

ями государственного устройства (образование семи федеральных округов и введение института представителей Президента РФ) выступило с предложением об установлении связи с официальными федеральными кругами и необходимости воздействовать через представителей Президента на деятельность администрации субъектов РФ. Совещание разработало принципы взаимодействия с полномочными представителями Президента России по федеральному округу:

- постоянный контакт между обкомом (рескомом) и полномочным представителем Президента;
- объединение профсоюзных организаций субъектов в округе в ассоциацию или иной вид союза;
- взаимодействие с Советом ректоров федерального округа.

Совещание предложило рекомендации взаимодействия профсоюза с исполнительными органами власти и политическими партиями. Основные направления в отношениях между профсоюзами и органами исполнительной власти:

- регулярные встречи представителей органов исполнительной власти с профсоюзными лидерами (активом);
- социальное партнерство;
- трехсторонние переговоры;
- заключение отраслевых соглашений (договоров) на уровне региона и субъекта;
- объединение профсоюзов с Советом ректоров вузов и совместное взаимодействие с исполнительной и законодательной властью;
- организация сотрудничества с администрациями промышленных предприятий;

Во взаимоотношениях профсоюзов и политических партий признано необходимым:

- объединение профсоюзов с Советом ректоров вузов и совместное взаимодействие с исполнительной и законодательной властью; партнерство с политическими партиями;
- стремление к доминированию профсоюзных целей при выборе партий.

Профсоюзы поддерживали определенные способы оценки деятельности депутатов всех уровней:

- участие в голосовании по вопросам, интересующим профсоюзы;
- реакция на обращения к депутату - быстрота принятия ответного решения и принятые меры депутатом на запрашиваемые действия;
- содержание обратной связи - компетентность депутата в ответе на запрос, результативность его действий;
- реклама и «антиреклама» - насколько часто фигурирует данный депутат в положительных или отрицательных оценках массовой печати.

Совещания вырабатывали готовые формы, социальные технологии, организационные ценности, т. е. развивали корпоративную культуру и управляемость. Они делали упор на общих проблемах, которые надо решать каждой профорганизации вуза. Рекомендации оказывали существенную помощь кадрам, помогали решать трудные вопросы профсоюзной работы с меньшими затратами времени и сил на местах. Решения совещаний «снимали» многие противоречия, в частности, конфронтацию Минобразования и ЦК Профсоюза. Участники совещания рекомендовали использовать мирные инструменты в борьбе с непродуманными и поспешными попытками Минобразования по модернизации российского образования (которые рассматривались как угроза национальной безопасности России). Профсоюзу и его ЦК удалось закрепить достигнутый в 1999 - 2000 гг. уровень социального партнёрства с Минобразованием. Это определило авторитет и действенность решений профсоюза, способствовало единению между администрацией и профкомом, между ректором и председателем профкома вуза. Повысилась и оценка работы ЦК Профсоюза по защите социально-экономических интересов вуза.

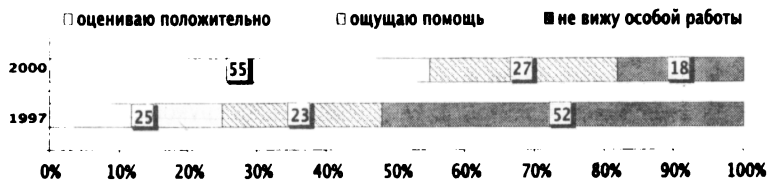


Рис. 13. Оценка деятельности ЦК профсоюза по защите социально-экономических интересов работников

В результате материализации идей профсоюзного актива, действенной работы совещаний-семинаров председателей профкомов сотрудников вузов и III съезда отраслевого профсоюза в стране стала функционировать система управления профорганизациями вузов и система взаимодействия вышестоящих профорганов с профорганизациями сотрудников и студентов вузов.

На уровне ЦК: работа по секционному принципу с использованием результатов деятельности целевых комиссий, т. е. схема: президиум ЦК, секции, комиссии по направлениям. В состав президиума входят представители базовых обкомов и несколько представителей профорганизаций вузов; в ЦК работает вузовская секция, объединяющая две подсекции – профорганизаций сотрудников и профорганизаций студентов; эта секция наряду с другими секциями ЦК делегирует своих представителей в состав комиссии по направлениям (ОТС, уставная, по переговорам с правительством РФ и т. д.). Так сохраняется вертикаль управления взаимодействия с вузами и сохраняется представительство отдельных групп в переговорных комиссиях.

На уровне региона, федерального округа: за каждым из регионов, федеральных округов закреплены базовые областные (республиканские) комитеты профсоюза (в качестве модели был использован Уральский регион); в каждом регионе работает Координационный Совет председателей профорганизаций сотрудников вузов, он включает представителей студенчества и проводит совещания председателей профкомов вузов региона с привлечением представителей студенчества. Опыт Уральского региона (11 совещаний за 1992 - 2002 гг.) свидетельствует о плодотворности проводимой работы, несмотря на проблемы финансов, связи и большие расстояния.

На уровне республики, области: в состав обкома (рескома) входит лицо, курирующее профорганизации сотрудников и студентов; в крупных вузовских центрах работают советы председателей профорганизации вузов сотрудников и студентов, которые осуществляют работу в тесной координации под руководством областных (республиканских комитетов).

На уровне вуза: студенческие профсоюзные организации и профорганизации сотрудников вузов работают в содружестве, проводят политику единства в решении вузовских проблем.

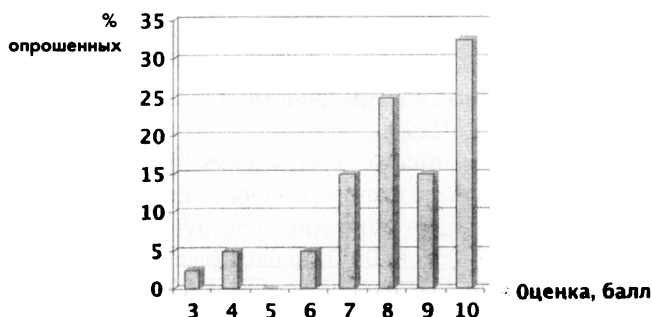
Первые подходы к использованию новой системы взаимодействия профорганизации вузов с вышестоящими инстанциями и опыт трипартизма показали: внешний фактор, имея решающее значение для профорганизации, требует дальнейшего улучшения управляемости профсоюзным процессом, анализа деятельности и «внизу», и «вверху».

В свете формирования корпоративной культуры профсоюза интересны данные социологического опроса «Оценка деятельности Координационного Совета председателей профкомов сотрудников вузов Уральского региона».

В 1998 году проведено анкетирование участников совещания-семинара в г. Уфе. На вопрос «Как Вы оцениваете деятельность Координационного Совета и проведение совещаний-семинаров?» оценка ответов респондентов по десятибалльной шкале показала, что более 80% опрошенных оценивает работу положительно (7-10 баллов).

Оценка деятельности Координационного Совета председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона по объединению профсоюзных организаций в защиту интересов работников вузов, по обеспечению профорганизаций информационными материалами, по повышению квалификации председателей (социологический опрос, выборка – 70 респондентов – председателей профкомов вузов Уральского региона, по вертикали – процент опрошенных, по горизонтали – балл (по 10-балльной шкале).

Рис. 14. Оценка деятельности координационного совета



ЦК отраслевого профсоюза, Координационный Совет перед началом совещаний проводили мониторинг по выяв-

лению состояния соглашений – Генерального, ОТС, Территориальных, коллективных договоров. Картина в 1996-1997 гг. оказалась безрадостной и стала улучшаться только в 2000 и 2001 гг. Смена парадигмы профсоюзной деятельности вела к необходимости введения в управление информационных технологий, развития современных средств связи, а для этого надо иметь профессиональные специальные знания. Производственные отношения в этих условиях теряют прежний смысл, отношения «работодатель-работник», так же, как «администратор-профком», уступают свое место отношению «исполнитель рабочих заданий – исполнитель рабочих заданий». Продуктом корпоративной культуры с уклоном «технократичности» становится понятие «соглашения об уровнях услуг». Это договора, акцент в которых делается на такой детализации условий предоставления взаимных услуг сторонами, которая позволяет аналитически просчитать обязательства сторон в любой момент времени, в том числе в денежном выражении [24]. Объем формальных знаний регламентации деятельности возрастает, поэтому стремление придать юридическую значимость договорным отношениям также возрастает. И парадигма профсоюзов, связанная с изменениями под влиянием рыночных отношений, ее проработка на совещаниях имеет значение и для будущего. Но теперь под влиянием технологических открытий и информационных процессов будут другие инструменты реализации, и эти изменения надо видеть, готовиться к ним и вводить в дело: «Дело должно соответствовать возможностям, действия должны соответствовать времени» (Лао Цзы).

Совещания-семинары – это «документированные» процедуры, по существу создание корпоративной отраслевой памяти. Они обеспечивают описание процедур, синтез «новой» и «старой» КК профсоюзов. Внутрисоюзные процессы – это продукты профсоюзной деятельности вуза, и они должны гарантировать удовлетворение ожиданий членов профсоюза данного вуза. Внутрисоюзную работу возможно оптимально поставить, осуществить в новых условиях, если опираться на артефакты,

созданные в советское время. Вероятностные подходы в следующие возможные состояния заданы совокупностью предыдущих событий и социальной памятью о них [50]. Устоявшиеся процедуры, не оформленные и накопленные в профорганизациях, получили на совещаниях документирование, то есть способствовали раскрытию тех ценностей и представлений, которые были достоянием отдельных организаций или отдельных руководителей. На совещаниях систематизировали явные и неявные ценности и нормы. Понятие «документированные процедуры» – это основополагающее понятие системы «менеджмент качества» [8].

Понятно, что совещание, Координационный Совет – только поставщики информации, технологий, а внедряющие профорганизации должны применять их рекомендации с учетом определенного тренинга, нацеленного на выработку навыков. Информация и технология имеют ценность лишь находясь в нужное время в нужном месте. Для этого требуется интуитивная прозорливость [51] и создание у членов профсоюза твердого убеждения в необходимости овладения новыми формами корпоративной культуры и предотвращения дисфункционального развития отдельных звеньев профорганизации, сохранения целостности корпоративной культуры (КК).

Интеграция опыта профсоюзных организаций, усилий лидеров-руководителей профкомов вузов Уральского экономического региона, а впоследствии Уральского федерального округа обнаружила и закрепила разносторонние методы, способы, процедуры работы в новых, все время изменяющихся условиях. Председателям профсоюзных организаций, Координационному Совету председателей профкомов вузов региона удалось систематизировать и утвердить нормы ценности профсоюзной корпоративной культуры и распространить их под эгидой Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ на многие профсоюзные организации. Обучение обучению очень важный фактор в эволюции профсоюзных организаций. Профкомы учреждений высшего профессио-

нального образования, каждый обладая своей собственной корпоративной культурой, «встретились» с культурами других профсоюзных организаций. Это разнообразие обогатило и укрепило их целостность, дало толчок к применению интегрированного опыта в дальнейшей творческой работе.

3.2. Социальное партнерство – движитель профсоюзной корпоративной культуры

В 1990-1995 гг. созданы новые институты профдвижения, началось становление нового российского профсоюза в рыночных условиях.

Действия ЦК Профсоюза и профсоюзных масс, решения региональных совещаний-семинаров, рекомендации Координационных советов председателей профкомом вынудили государственную власть создать правовую основу социально-трудовых отношений. В этот период создан фундамент для реализации принципов социального партнерства с целью защиты прав и интересов работников, сохранения и развития системы образования в России.

Отношения профсоюза и государства начали входить в правовое русло, однако политическая и жизненная ситуация в стране развивалась столь стремительно и неопределенно, что от достигнутого уже через 2 – 3 месяца мало что оставалось.

На первый план в этот период выходит проблема взаимодействия и взаимосвязи внешней и внутренней среды. Система соглашений (ОТС, Генеральное, Территориальные соглашения и коллективные договоры) стала определяющей во взаимоотношениях работодатель-работник, государство - профсоюз.

Социальное партнерство – это достижение единой позиции по важнейшим направлениям работы профсоюзных организаций учреждений высшего образования и деятельности вуза в целом, путем заключения соответствующих соглашений, договоров, добровольного принятия совместных управленческих решений и их реализации. Стороны принимают на себя

всегда измеряемую ответственность решить проблему, ориентированную на миссию вуза и профсоюза, преимущественно переговорным путем. Корпоративная культура вуза как совокупность ценностей и норм объединяет вокруг миссии как администрацию, так и профсоюзную организацию вуза.

Через социальное партнерство руководство вуза приобщается к интересам, ожиданиям, запросам членов профсоюза (сотрудников), реагирует на инициативы, новации жизнедеятельности коллектива. Профсоюз, в свою очередь, оказывает влияние на формирование и поддержку имиджа вуза, на внимание к проблемам вуза, его коллектива, создания атмосферы доверия и результативной трудовой деятельности.

Эффективность реализации системы соглашений возможна только через создание и реализацию эффективного контроля за их исполнением, выявлением положительных и негативных сторон социального партнерства.

Социологическое исследование, направленное на оценку эффективности действия этих соглашений, было проведено в 1995-1996 гг. [52].

Анкетный опрос председателей профкомов происходил в 160 вузах страны, что составило почти 30% от числа гражданских вузов.

Анализ анкет обнажил прямые факты: с одной стороны, слабую реализацию профсоюзом и его членами своей роли, нового потенциала. Взгляды ряда руководителей профсоюзов, особенно низового уровня, были еще патерналистскими. С другой стороны, работодатели в условиях бесконтрольности, поражающей безнаказанности и произвола, не выполнили взятые на себя обязательства в рамках коллективных договоров и соглашений различного уровня, а ведь эти соглашения были подкреплены к этому времени законами: о профсоюзах, о решении трудовых споров и другими как на российском, так и на региональном уровнях.

В частности на вопрос: «Выполняют ли, на ваш взгляд, работодатели условия коллективного договора?» респонденты ответили (см. таблицу):

Таблица 2

Выполнение коллективных договоров в 1995-1996 гг.
(% от числа опрошенных вузов)

№ п/п	Регион	Выпол- няют полно- стью	Вы- пол- няют час- тично	Не выпол- няют	Затруд- няюсь с отве- том
1	Российская Федерация	34	50	5	11
2	Уральский регион	18	43	2	37
3	Северо-Запад- ный регион	12	68	16	4
4	Центральный регион	44	56	0	0
5	Автономные республики	38	46	0	16
6	Южный регион	0	90	10	0

Исследование показало, что в каждом седьмом вузе Российской Федерации не заключается коллективный договор. Почти пятая часть вузов не знакома с отраслевым тарифным соглашением. 44% из 160 опрошенных председателей незнакомы с ОТС, 38% не знают, что такое территориальное соглашение. Подавляющее число вузов при заключении коллективных договоров не используют ни генеральное, ни территориальное соглашение. При этом 26% респондентов считает, что территориальные соглашения не учитывают интересы вузов, особенно в автономных республиках – 54% и только 40% ответили, что интересы вузов учтены частично. Таким образом, применение стратегии и тактики профсоюза, направленное на создание

равноправного социального партнерства, не по всем показателям оказалось конструктивным. [53].

Резкий переход от одного состояния общества к другому и недооценка властными структурами социального измерения реформ, приоритетной роли образования и науки приводили к углублению кризиса высшего образования.

Материальное положение преподавателей и сотрудников вузов резко ухудшалось, их заработная плата стала ниже средней заработной платы по стране и т.д., поэтому была необходима оценка ситуации в вузах на конец 1996 года – начало 1997 года. Обстоятельная оценка была сделана в докладе заместителя Профсоюза работников народного образования и науки РФ В.С. Павлихина на совещании председателей профкомов вузов Уральского региона 27 февраля – 1 марта 1997 года в г. Оренбурге.

В анализе докладчик опирался на социологический опрос, проведенный в классических и технических университетах, в педагогических, медицинских и сельскохозяйственных вузах России. Выборка по категориям колебалась от 15 до 40%. На вопросы ответили председатели профкомов 160 вузов и все члены ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ. Итого более 200 респондентов.

Вся оценка ситуации, конкретика была необходима для вступления профсоюза в разного рода соглашения, для отработки формул, за которыми стоят бедствующие работники системы образования. Нужно было научно доказать аргументы ЦК Профсоюза, ввести их в конкретные пункты соглашения.

Более 54% респондентов оценили положение как критическое и требовали немедленного вмешательства государства в ситуацию в образовании. Одна четверть опрошенных оценила ситуацию в образовании как угрозу для существования государства. И только 10% респондентов надеялись, что ситуацию можно решить с помощью администрации городов, областей, краев и республик.

Среди наиболее важных проблем, являющихся первостепенными в вузах и требующих немедленного решения, выделяются:

- несвоевременная и низкая оплата труда преподавателей и сотрудников

по России –29% опрошенных, по Уралу –32%;

- обветшание учебных и вспомогательных помещений

по России –22% опрошенных, по Уралу –18%;

- слабая материальная база, устаревшее оборудование, отсутствие учебников

по России –24% опрошенных, по Уралу –27%.

Подобная ситуация сохранялась во всех опрошенных вузах нижеперечисленных территорий - Центральном регионе, Южном, Северо-Западном регионе, Поволжье и на Урале.

Ситуацию с финансированием в вузах России оценивают как неудовлетворительную или критическую около 85% опрошенных.

По Южному региону –100%,

по Уралу –90%,

В Центральном регионе и Поволжье –70%,

в Северо-Западном регионе –92%.

Таким образом, подавляющее число опрошенных вузов находились на грани финансового краха.

Основные тенденции в развитии кадрового потенциала для вузов в порядке убывания следующие:

- падение престижа преподавательской и научно-исследовательской деятельности в обществе

по России –88% опрошенных, по Уралу –90%

- старение кадров

по России –84%, по Уралу –79%

- увеличение доли работающих пенсионеров

по России –80%, по Уралу –65%

- отток молодых специалистов

по России –79%, по Уралу –75%

- «утечка мозгов» из вузов

по России –77%, по Уралу –54%

- работа преподавателей в других учебных заведениях

по России –66%, по Уралу –67%

- феминизация педагогических коллективов

по России –22%, по Уралу –38%.

Таким образом, в 1995 - 1996 гг. тенденции, выявившиеся в начале 90-х годов, проявились в большей степени, и ситуация ухудшилась.

Одними из наиболее важных явились вопросы, касающиеся действий власти по сохранению образования в регионах.

Местные власти, по оценке респондентов, принимали ряд мер по решению проблем, возникших в образовании. Это, в основном,

- введение местных налогов на нужды образования по России –68% опрошенных, по Уралу –42%, Северо-Западный регион –84%, Южный регион –60%, Центральный регион и Поволжье –39%;
- реализация городских и областных программ помощи вузам по России –51 % опрошенных, по Уралу –40%, Северо-Западный регион –28%, Южный регион –60%, Центральный регион и Поволжье –19%;
- прямые договора города и района с вузами по России –24% опрошенных, по Уралу –29%, Северо-Западный регион –12%, Южный регион –30%, Центральный регион и Поволжье –19%.

Тем не менее, интересно отметить, что в 1995-1996 гг. органы исполнительной власти в России только в 30% случаев принимали нужные вузам решения, в 54% – не помогают и в 5-10% случаев принимают решения, противоречащие интересам вуза (12% – в Северо-Западном регионе, 6% - в Центральном регионе и Поволжье, 2% – на Урале).

Таким образом, нарушена связь между принимаемыми Правительством РФ решениями и действиями местных органов исполнительной власти.

В этих условиях профсоюзные организации в качестве вынужденных мер предпринимали в 1996 году следующие действия для решения проблем высшей школы;

- обращение к властям всех уровней по России –82% опрошенных, по Уралу –90%, Северо-Западный регион –92%, Центральный регион и Поволжье –89%, Южный регион –80%;
- участие в митингах по России –76% опрошенных, по Уралу –71%;

по Северо-Западному региону –92%,
по Центральному региону и Поволжью –64%,
по Южному региону –90%;

- участие в забастовках и их декларирование
по России –39% опрошенных, по Уралу –35%,
по Северо-Западному региону –64%,
по Центральному региону и Поволжью –36%,
по Южному региону –39%.

Таким образом, в 1996 году резко возросла доля людей, склонных к участию в забастовочном движении, по России - почти до 40%, а также выявились новые формы профсоюзной работы, такие как

- формирование общественного мнения о роли образования
по России –88% опрошенных, по Уралу –83%,
по Северо-Западному региону –92%,
по Центральному региону и Поволжью –10%,
по Южному региону –80%,

- участие в выборах в представительные органы власти
по России –74% опрошенных, по Уралу –77%,
по Северо-Западному региону –60%,
по Центральному региону и Поволжью –15%

Идя на заключение соглашений и договоров, Профсоюз имел на руках достоверные доказательства объективно необходимого изменения ситуации.

Профсоюз решает проблемы социального партнерства в системе взаимодействия государства, работодателя и наемного работника, в системе соглашений различных уровней (Генерального, Отраслевого тарифного (ОТС), Территориального). ОТС является своего рода программой действий и определяет приоритеты перед работниками отрасли. Указанные соглашения являются важнейшими документами, на которые опираются вузы при заключении коллективных договоров. Однако после знакомства ЦК отраслевого профсоюза с реализацией вышеуказанных соглашений в 2000-2001 гг. и было принято решение о проведении социологического исследования.

Исследование проведено в 180 государственных вузах и 7 федеральных округах РФ. Выборка составила 180 анкет, заполнен-

ных председателями профорганизаций вузов, что составило более 30% от числа государственных вузов РФ. Были проанализированы данные 158 из 324 вузов подчинения Минобразования России, что составляет 49%. По каждой категории вузов: классические университеты, технические, педагогические вузы и университеты и университеты сельскохозяйственные, медицинские вузы, вузы подчинения Министерства путей сообщения и культуры - была осуществлена выборка. Выборка по ним составила от 20 до 60%. Осуществлена, таким образом, репрезентативная выборка как в целом по отрасли, так и по отдельным категориям вузов.

Концептуальная структура исследования исходит из готовых, взаимосвязанных форм практики профсоюзной деятельности конца XX начала XXI веков, из сложившихся организационных процедур и ценностей, направленных на удовлетворение прав и интересов личностей и их профсоюзных организаций.

Корпоративная культура профсоюза исходит из преодоления стереотипа - противопоставления объекта и познающего его субъекта, из того, что председатели профкомов вузов выступают непосредственными участниками и процесса управления и процесса познания. Оценка, таким образом, дана компетентными респондентами, во всяком случае по должностному положению. Шкалы, по которым производились оценки, были заданы респонденту, а не задавались им самим.

Отношение к практическим формам профсоюзной работы, их оценка выяснялись как минимум по трем моментам:

- Выполнено полностью
- Выполнено частично
- Не выполнено.

Опрос респондентов был закончен в декабре 2000 - январе 2001 года. У авторов исследования В.Н. Давыдова и С.В. Логина появилась возможность провести сравнительный анализ с исследованиями 1997 года, вскрыть как положительные, так и негативные тенденции развития.

Две трети опрошенных респондентов (председателей профкомов вузов) не были знакомы с Генеральным соглашением. Си-

туация с территориальными соглашениями несколько лучше, с ними знакомы 50% опрошенных.

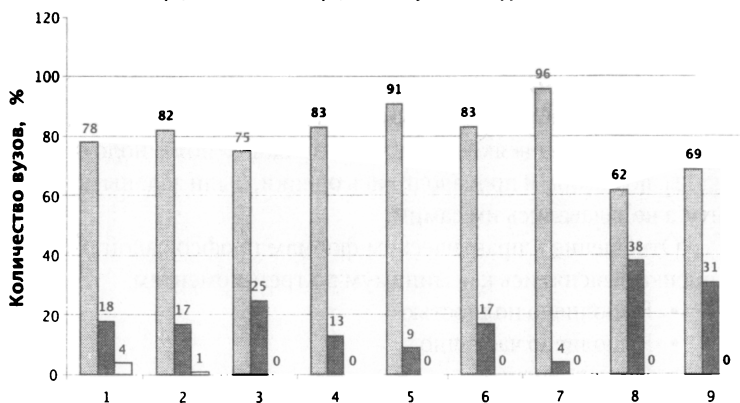
Тем не менее, при реализации ОТС 1998-2000 гг. начали решаться проблемы заработной платы, серьезно изменилось отношение вузов к кадровой проблеме. Наместились тенденции к улучшению положения с омоложением преподавателей вузов и подготовки кадров высшей квалификации.

В ОТС 1998-2000 гг. были заложены нормы, обязывающие администрацию вузов заключать соглашения по охране труда и осуществлять финансирование в размере не менее 1,5% от фонда оплаты труда из всех источников.

И все-таки 17% профсоюзных руководителей вузов не были знакомы в 2000 году с ОТС, а как следствие – в 25% вузов России соглашения по охране труда отсутствовали.

Рис. 15. Знакомо ли Вам ОТС 1998-2000 гг.

ряд 1 – да, знакомо, ряд 2 – нет, ряд 3 – затрудняюсь с ответом



Территории: 1-Россия-1997, 2-Россия-2000, 3-Дальневосточный фед. округ, 4-Сибирский, 5-Уральский, 6-Поволжский, 7-Центральный, 8-Северо-Западный, 9-Северо-Кавказский

Рис. 16.

Оценка выполнения ОТС 1998–2000 гг.

ряд 1 – выполняется, ряд 2 – выполняется частично, ряд 3 – не выполняется, ряд 4 – затрудняюсь к ответу

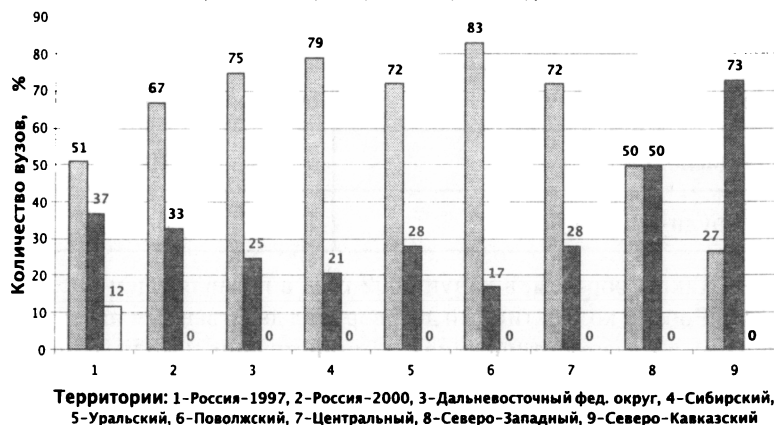


Государство не уделяло на пороге третьего тысячелетия должного внимания охране труда. Это в полной мере иллюстрирует неприглядная картина в выполнении работодателями соглашений различных уровней в 1999-2000 гг. в Российской Федерации.

Рис. 17.

Использование ОТС 1998–2000 гг. при заключении коллективных договоров в вузах

ряд 1-используется, ряд 2-нет, ряд 3-затрудняюсь с ответом



Социальное партнёрство как равноответственное взаимодействие администрации вуза с профкомом предоставляет профсоюзу возможность высказать свою точку зрения, обсудить её внутрисоюзно, публично до принятия решений. Затем через диалог представителей профсоюза с администрацией принять согласованный властный документ, обеспечивающий работу вуза в стабильном режиме. Тем самым индивидуальные ноу-хау, через участие многих сотрудников, членов профсоюза в подготовке решений, становятся ноу-хау коллектива университета. Пополняется корпоративная память вуза. Новации инициируют процесс развития корпоративной культуры.

В этой связи интересна ситуация с выполнением работодателями коллективных договоров в вузах. Данные репрезентативных анкетных опросов мониторинга 1997 и 2001 гг. в высших учебных заведениях России наглядно иллюстрируют напряженность ситуации с реализацией последних (см.таблицу 3) [54].

Таблица 3

Степень выполнения коллективных договоров

Степень выполнения коллективно-го договора, %	1997 г.	2001 г.
Выполнили полностью	34	80
Выполнили частично	50	10
Не выполнили	5	10
Затрудняюсь с ответом	11	0

Таким образом, в канун 2002 года в подавляющем числе вузов России коллективный договор стал действенным инструментом во взаимоотношениях администрации и коллектива. Это, несомненно, крупный сдвиг в работе в сравнении с 1997 годом. И все-таки значительный резерв остается.

Ситуация с коллективными договорами (КД), несколько улучшилась к 2001 году (почти 88% вузов России имеют колдоговора, в 1997 году - только 79%). Однако сохранялось 7 – 10% вузов отрасли, которые нарушили закон о коллективных договорах и соглашениях, и не заключают КД. Картину дополняет еще и то, что подавляющее число вузов выполняют КД лишь на 80 – 90%.

Недооценка КД как со стороны администрации, так и со стороны профорганизаций, непросвещенность «верхов» и «низов» трудового коллектива в законности КД требуют последовательности, планомерной деятельности, применения существующего опыта, стимулирования людей к принятию перемен, готовности к обучению, высокой личной готовности к разработке и выполнению колдоговора, определенной доли напористости для достижения цели, солидарности членов профсоюза с руководством вуза, партнерских отношений на всех уровнях работы, умелое использование внебюджетных фондов, которые в вузах составляют значительные суммы. Отраслевое тарифное соглашение предписывает создание внебюджетных фондов социальной защиты работников с участием профсоюзов. Необходимо поднять результаты работы, «отдачу» КД на уровень требований ОТС. Работа немалая по удовлетворению потребностей и интересов сотрудников вузов.

Коллективному договору и его эффективности, значимости уделяют первостепенное внимание Министерство образования и ЦК отраслевого профсоюза. В 2001 г. они заказали кафедре АСУ Рязанской государственной радиотехнической академии разработать методику анализа КД высших учебных заведений. На 9 и 10 Совещаниях-семинарах председателей профорганизаций вузов Уральского региона на базе методики проведена апробация систем подготовки и анализа КД. Договоры 18 вузов, взятых для исследования, различаются по численности, названиям и структуре содержания, по приложениям. Различаются по уровню трудовых прав и социальных гарантий работников. Поэтому возникла проблема сравни-

тельной оценки КД разных вузов. Тщательно проведенная работа позволила дать оценку эффективности и значимости КД вузов УрФО по пяти коэффициентам:

Коэффициенты эффективности коллективного договора

$K_{\text{этр}}$ - коэффициент эффективности решения вопросов трудовых отношений

$K_{\text{эсц}}$ - коэффициент эффективности предоставления социально-бытовых услуг

$K_{\text{эгид}}$ - коэффициент эффективности решения вопросов обеспечения гарантий деятельности профсоюза

$K_{\text{эисп}}$ - коэффициент эффективности решения вопросов взаимоотношения сторон социального партнерства в вузе

Коэффициент значимости коллективного договора

$K_{\text{зн}}$ - процент значимых пунктов, т.е. повышающих уровень трудовых прав и гарантий работников

Согласно Трудовому кодексу РФ, некоторые параметры трудовых отношений могут быть улучшены (изменены). Ясно, что каждый вуз по-своему изменяет в КД уровень прав, гарантий. По этой причине $K_{\text{зн}}$ различен в разных вузах.

На базе коэффициентов эффективности разработаны рейтинги коллективных договоров. Сравнения позволяют выбрать образцы для освоения и заимствования.

Результаты этой исследовательской работы опубликовала в 2003 г. в сборнике «Особенность и оценка эффективности коллективных договоров вузов Уральского федерального округа». [55]

Применение научных инструментов в анализе КД стало и новым этапом в развитии профсоюзной корпоративной культуры.

По материалам сборника с методикой и процедурами анализа КД, с таблицами значений коэффициентов эффективности

и значимости КД, а также по рейтингам коллективных договоров 18 вузов УрФО подвели итог десятилетнему процессу работы по стержневому характеру деятельности профсоюзов. Исследование реально оценило проблему, расставило приоритеты в корпоративных ценностях, по-существу раскрыло имидж вуза.

Рейтинг коллективных договоров вузов УрФО объективно обнаружил по коэффициентам эффективности сильную дифференциацию оценок выполнения кардинальных пунктов КД.

По коэффициенту эффективности решения вопросов взаимопонимания сторон социального партнерства ($K_{\text{эпсп}}$) из 18 вузов в первую десятку вошли восемь вузов Свердловской области. По проценту значимых пунктов, повышающих уровень трудовых прав, гарантий работников ($K_{\text{зн}}$), все первые семь мест заняли также вузы Свердловской области.

Если сравнить показатели рейтингов по всем пяти баллам ($K_{\text{эпсп}}$, $K_{\text{зн}}$, $K_{\text{этр}}$, $K_{\text{эсп}}$, $K_{\text{эпд}}$), то в них отражается сильная дифференциация, существенные различия. В первую десятку по всем пяти баллам попали также пять вузов: УГТУ, ЮрГУ, УрГУПС, УГАТУ, УрГПУ. Это вузы с более сильной мотивацией предпочитают мотивацию на достижение. С четырьмя баллами входит в десятку лучших УрГУ. Трижды входили в группу лучших УрГАРХ, ТюмГНГУ, дважды – УрГЮА и УГГА. Остальные вузы выше 11 места ни по одному рейтингу не поднимались. В вузах, которые занимают почти по всем показателям последние места, потенциал, заложенный в КД слабо работает. Следовательно, для них КД не является полноценным инструментом, воплощающим в себе основные представления, ценности и нормы профсоюзной корпоративной культуры вуза.

Особенности оценки эффективности и значимости коллективных договоров вузов Уральского федерального округа показывают, что возможности для повышения значимости коллективных договоров есть.

Таблица 4

Рейтинг коллективных договоров вузов Уральского федерального округа согласно величины процента значимых пунктов, повышающих уровень трудовых прав и гарантий работников (Кзн.)

№	Название вуза	Область	Город	Кзн, %
1	УГТУ-УПИ	Свердловская область	г. Екатеринбург	47
2	УрГУПС	Свердловская область	г. Екатеринбург	46
3	УГГГА	Свердловская область	г. Екатеринбург	42
4	УрГПУ	Свердловская область	г. Екатеринбург	39
5	УрГУ	Свердловская область	г. Екатеринбург	39
6	УГЛТУ	Свердловская область	г. Екатеринбург	38
7	УрГАрХ	Свердловская область	г. Екатеринбург	37
8	ЮрГУ	Челябинская область	г. Челябинск	37
9	ИшГПИ	Тюменская область	г. Ишим	37
	Среднее по УрФО			34,8
10	ТюмГНГУ	Тюменская область	г. Тюмень	34
11	КургГУ	Курганская область	г. Курган	34
12	УрГЮА	Свердловская область	г. Екатеринбург	33
13	ЧГПУ	Челябинская область	г. Челябинск	30
14	НТГПИ	Свердловская область	г. Нижний Тагил	30
15	ЧелГУ	Челябинская область	г. Челябинск	29
16	ТюмАСА	Тюменская область	г. Тюмень	29
17	ТГУ	Тюменская область	г. Тюмень	25
18	МагГТУ	Челябинская область	г. Магнитогорск	21

Лидирующее положение практически по всем рейтингам принадлежит УГТУ – УПИ, что в определенной степени характеризует и уровень профсоюзной корпоративной культуры и корпоративной культуры вуза в целом (см. 2.3).

Исходя из того, что правовое регулирование социально-трудовых отношений осуществляется путем сочетания государственно-го и договорного методов, интересны данные по социологическому опросу председателей профсоюзных организаций российских вузов о выполнении работодателем соглашений различных уровней по России и по федеральным округам в 1999-2000 гг.

Выполнение работодателем соглашений различных уровней по России и по федеральным округам представлены на рисунках 18 - 20.

Рис. 18. Выполнение работодателем соглашений различных уровней в 1999-2000 гг. в Российской Федерации

ряд 1 – выполняются, ряд 2 – выполняются частично, ряд 3 – не выполняются

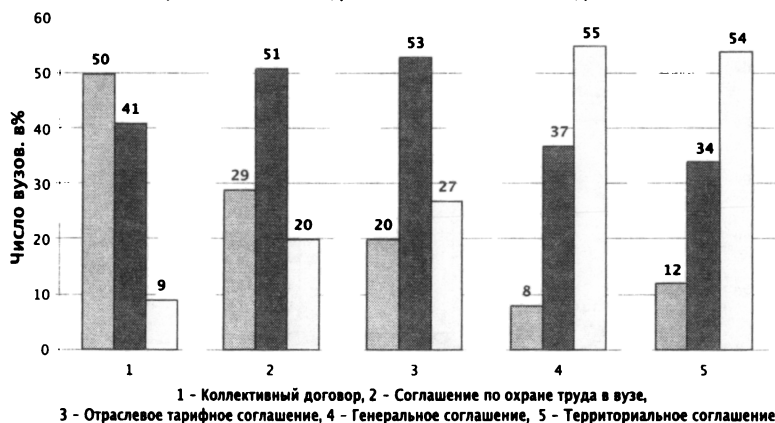


Рис. 19. Выполнение работодателем соглашений различных уровней в 1999-2000 гг. в Уральском федеральном округе

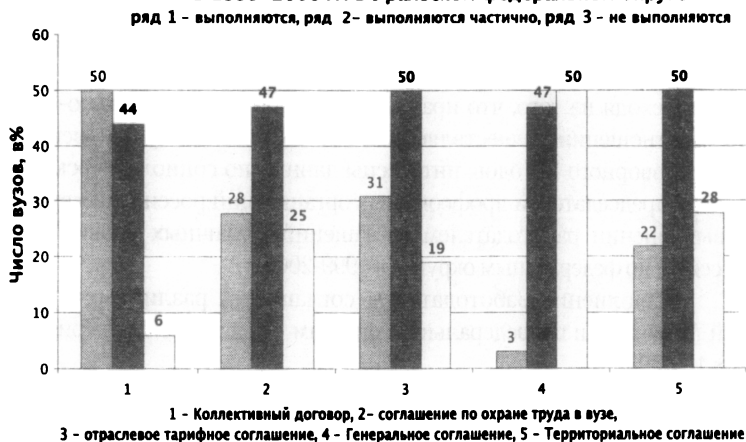
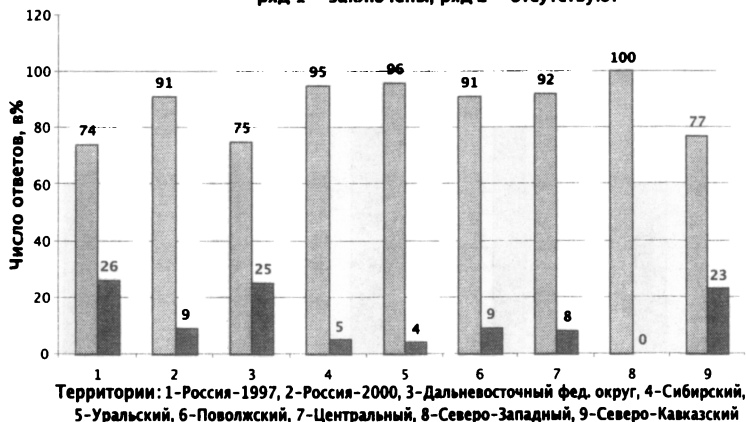


Рис. 20. Наличие коллективных договоров в вузах
ряд 1 - заключены, ряд 2 - отсутствуют



В рамках социального партнёрства непрерывно формируется и укрепляется законодательная база организации, создаются объективные предпосылки для формирования у сотрудников отношения к организации как к своему второму дому. Партнёрство позволяет профессионально обогащать знания

руководителей фактами жизни организаций, глубже изучать потребности и возможности их удовлетворения в каждый новый период времени, находить оптимальные способы мотивирования сотрудников, открывать скрытые ценности и нормы, сокращать длительность времени между возникновением, осознанием и решением проблем.

Корпоративная культура в работе этой «связки» равных имеет первостепенное значение, и, вместе с тем, этот инструмент постоянно, постепенно изменяет своё содержание, сохраняя неистребимые никакими ситуациями ценности, созвучные новому времени, и нелегко расставаясь с отживающими. Корпоративная культура через социальное партнёрство поставляет нужные образцы точно так же, как в технико-технологической деятельности работают эталоны мер и весов. Будучи описаны в совместных документах многие приёмы становятся образцами созидательного, сознательного поведения, т. е. взаимодействия людей с личностной, социальной и вещественной средой. Принимаемые совместно решения, их трансляция повышает компетенцию персонала, ориентирует сотрудников на участие в новом деле. Всепроникающий профессионализм руководителей и их открытая поведенческая реакция на ситуации выступает важнейшим фактором развития и поддержки корпоративной культуры. Новизна подхода к решению многих злободневных вопросов, практика их воплощения совершенствует мышление руководителей как той, так и другой стороны. Использование новых, ранее неприменявшихся средств информации, более доходчиво и быстро объясняющих позитивные изменения в той или иной сфере деятельности, новые задачи делают корпоративную культуру не только более сильной, но главное – более гибкой, способной приспосабливаться к новым условиям. Корпоративная культура становится органически единой. Сотрудники, как единый объект организации, выигрывают от такой «связки» равных.

Именно степень развития корпоративной культуры на территории, в вузе определяет в основном уровень социального партнерства.

В качестве конкретного примера может быть представлена система взаимоотношений администрации Тюменской области, администрации вузов и профсоюзов [56].

Выдержки из выступления первого заместителя департамента образования Тюменской области В.В. Долгушина о поддержке студентов и работников вузов органами законодательной и исполнительной власти Тюменской области наглядно иллюстрируют новые подходы к социальному партнерству в одной из крупнейших областей Российской Федерации.

«На этапе реформирования экономики государство в силу ограниченных экономических возможностей централизованно может решать только часть проблем, связанных с развитием и эффективным функционированием научно-образовательных комплексов регионов. Большая доля ответственности за решение отмеченных проблем ложится на региональные органы законодательной и исполнительной власти. Восемь лет назад в самую лихую годину испытаний системы профессионального образования на жизнестойкость, благодаря мудрости, энергии, настойчивости и авторитету присутствующего здесь ныне депутата Государственной Думы Юрия Михайловича Конева, при поддержке Совета ректоров, областной Думы и Совета Губернаторов Комитетом по науке, высшему и среднему профессиональному образованию была разработана общеобластная программа «Развитие высшего и среднего профессионального образования и поддержка науки». В первую очередь программа решала проблему формирования новой региональной политики в области образования и науки, определяла с учетом местных и отраслевых особенностей конкретные формы поддержки и развития профессионального образования и науки, включая организацию целевой подготовки специалистов, финансирование научно-исследовательских проектов, оказание материальной поддержки студентам, аспирантам и молодым ученым.

В целом, реализация программы в 1996-2000 гг. оказала положительное влияние на ситуацию в научно-образовательном комплексе области. Сформировавшись за годы интенсивного освоения нефтегазовых месторождений Западной Сибири, комплекс не только не потерял свою значимость, но и продолжает

развиваться, достигая определенных позитивных результатов. Сегодня он включает 40 научно-исследовательских и проектных организаций (из них 10 академических и 30 отраслевых институтов), Тюменский научно-технологический парк, 21 высшее и 42 средних профессиональных учебных заведения, более 10 учреждений дополнительного профессионального образования (переподготовки и повышения квалификации специалистов) и др.

Научно-образовательный комплекс объединяет около 10 тысяч научных сотрудников, преподавателей, инженеров и техников, работников аппарата управления и обеспечения функционирования деятельности комплекса, в том числе около 400 докторов и около двух тысяч кандидатов наук. В высших учебных заведениях области обучается около 95 тысяч студентов по более чем 150 специальностям и более 30 тысяч - в средних профессиональных учебных заведениях по 76 специальностям.

Сегодня наука и образование становятся все более востребованными для реализации согласованной социально-экономической политики трех субъектов Российской Федерации, находящихся на территории Тюменской области, способствуя наращиванию экономического потенциала региона, формированию единого научно-образовательного пространства. Принимая во внимание эти обстоятельства, Совет Губернаторов области 15 февраля 2001 года утвердил общерегиональную программу «Развитие высшего и среднего профессионального образования и поддержка науки в 2001-2005 гг.», в которой, наряду с прежними направлениями поддержки научно-образовательного комплекса, предусмотрены значительные средства на развитие материально-технической базы высших учебных заведений и системы профессионального образования в целом (Рис. 21 - 23).

В числе программных мероприятий: приобретение уникального лабораторного оборудования и вычислительной техники для проведения научно-исследовательских работ в Тюменской государственной сельскохозяйственной академии, сооружение спортивного комплекса в Ишимском государственном педагогическом институте, капитальный ремонт студенческой столовой Тюменской государственной медицинской академии, открытие

окружного вуза в Новом Уренгое и многопрофильного колледжа в Салехарде, позволяющего решить проблему непрерывного образования коренных малочисленных народов Севера, выделение средств на капитальный ремонт и приобретение компьютерной техники ряду вузов и ссузов и другие.

Особое внимание в новой Программе уделено поддержке талантливых студентов и научной молодежи. Начиная с 2001 года на конкурсной основе выделяются гранты Губернатора Тюменской области на разработку и реализацию научно-исследовательских проектов, проводится открытый конкурс на лучшую студенческую работу по естественным, техническим и гуманитарным наукам. Студенты вузов и ссузов, обучающиеся на «отлично», имеют возможность получать стипендию Губернатора. Увеличены расходы на материальную поддержку студентов и аспирантов из социально незащищенных групп населения.

Более весомую поддержку получают традиционные программные мероприятия, такие как: межвузовская студенческая олимпиада «Интеллект»; фестиваль «Студенческая весна»; научно-практические конференции и различные конкурсы; издатель-

Рис. 21. Финансирование программы "Развитие высшего и среднего профессионального образования и поддержка науки"

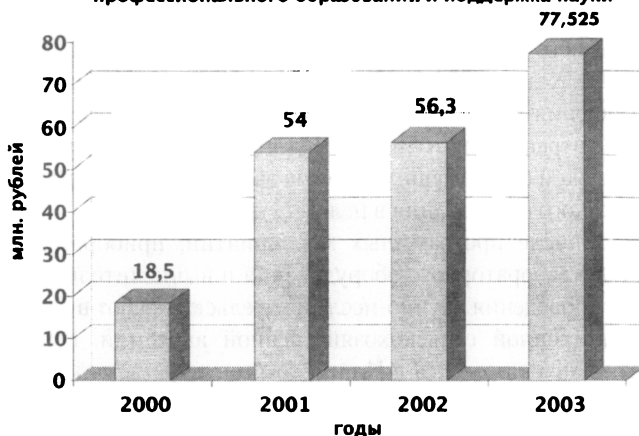


Рис. 22. Структура и объемы финансирования из общеобластной программы в млн. рублей

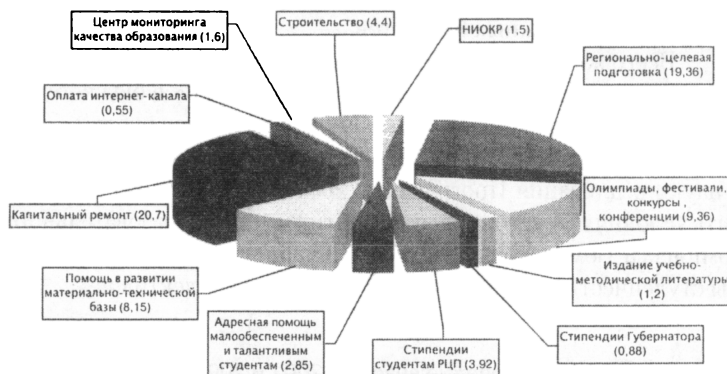
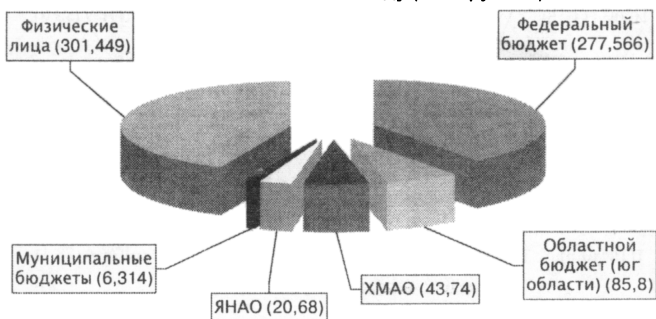


Рис. 23. Объемы финансирования государственных вузов юга Тюменской области в 2002 году (млн. рублей)



ская деятельность; региональная научно-техническая программа «Тюмень».

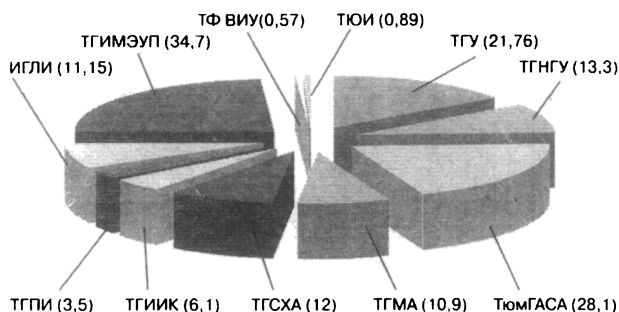
Важным направлением в Программе остается регионально-целевая подготовка специалистов, которая показала свою эффективность в решении вопросов удовлетворения кадровой потребности городов и районов области и округов. В рамках регионально-целевого приема за 1997-2000 гг. было выпущено око-

ло 1000 молодых специалистов. Ежегодно более 1000 студентов имеют возможность получать высшее образование за счет средств областного и окружных бюджетов.

Всего же по программе «Развитие высшего и среднего профессионального образования и поддержка науки» в бюджете области предусмотрено на 2003 год 77,525 миллионов рублей.

В свете реформирования российской системы образования и науки реализация Программы в 2001-2005 гг. поможет обеспечить условия для устойчивого развития научно-образовательного комплекса Тюменской области, решить многие насущные проблемы студенчества, педагогических и научных коллективов.»

Рис. 24. Финансирование вузов за 2001 и 2002 год
(млн. рублей)



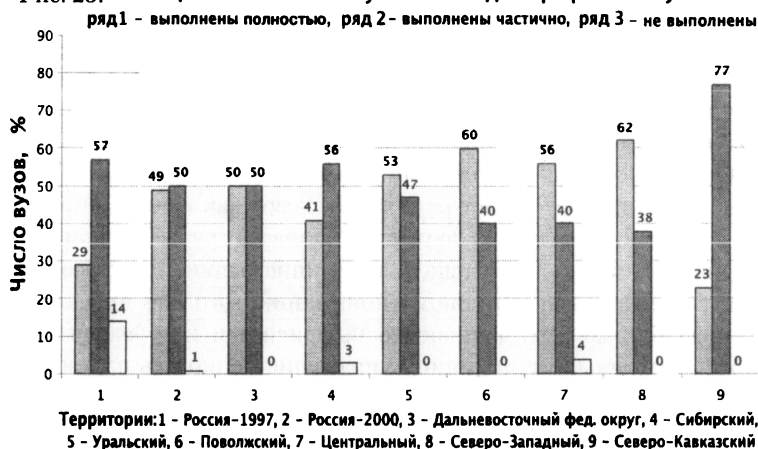
Именно благодаря тесному сотрудничеству Губернатора Тюменской области (В.В. Собынин), Совета ректоров вузов (председатель Н.Н. Корнаухов) и профсоюзов удалось выйти на качественно новый уровень взаимоотношений, являющийся отражением уровня корпоративной культуры территориального образования.

Созданное правовое поле взаимодействия государства, работодателя и наемного работника и сегодня оптимально не используется. Зафиксирован своеобразный дефицит воли работодателей,

пренебрежение генеральным, отраслевым и территориальным соглашениями при заключении коллективных договоров.

Немало председателей профкомов еще недостаточно квалифицированно подходят к своему труду и тем самым не повышают имидж профсоюзов, пренебрегают новыми ценностями и нормами организационной культуры (Рис. 25)

Рис. 25. Оценка выполнения уставных задач профкомом вуза



Вступление профсоюза в договорные отношения означало научиться в соответствии с ними жить и взаимодействовать с государством, работодателями, администрацией разного уровня. Это то новое, без овладения которым существование и развитие профсоюза стало невозможным. Новое сразу, завтра, не работает. Для выполнения принятых законов нужна огромная подготовительная работа. Стремительное проникновение новых информационных технологий в высшую школу, в профсоюзную деятельность формирует новое сообщество людей с новыми элементами корпоративной культуры. Развертывается борьба нового со старым в понимании и применении к стратегическому управлению вузом, профсоюзом. Связанные договорными отношениями в едином процессе исполнения, субъекты рабочих заданий (профсоюз – администрация территориальных образований, вузов) не могут в ряде случаев эффективно взаимодействовать в силу разного видения элементов корпоративной культуры, разрыва ее целостности.

3.3. Система защиты работников и особенности ее влияния на корпоративную культуру вуза

В результате человеческих действий, мыслей, желаний складывалась профсоюзная корпоративная культура, сознанием которой является понимание того, что профсоюз – это забота о каждом его члене и защита каждого члена профсоюза.

В начале третьего тысячелетия ситуация в России достаточно стабильна, в обществе есть консенсус относительно фигуры президента. Но всё это происходит на фоне социально-бедственного положения большинства работников и их семей. В этой ситуации возрастает роль профсоюзов как консолидирующей силы, как реального защитника человека труда. Укрепление равноответственного отношения администрации и профсоюза в организации ведёт к ясному пониманию того, что профсоюзу необходимо быть финансово независимым и переходить к профессиональному принципу управления, опираясь на корпоративную культуру, которая «вырастает» из взаимоотношений внутри организации и развивается в процессе социального партнёрства, ориентированного на цели и принципы, закреплённые конвенциями и рекомендациями международной организации труда (МОТ). Всемирная практика рыночных отношений и демократии свидетельствует, что для установления цивилизованных трудовых отношений требуется согласование действий государственной власти с организациями материального и духовного производства и общественностью. Однако в 1990-х годах Российское государство отступило от своих конституционных обязанностей по отношению к человеку, к гражданину.

Работники образовательных учреждений, профсоюз в ответ на нищенскую заработную плату и постоянное недофинансирование системы образования встали на путь протестных действий, отстаивая свои права и добиваясь удовлетворения своих законных требований. Наряду с забастовками были использованы и другие формы коллективных действий – митинги, пикетирова-

ние, приостановка работы и др.; широко использовалась и такая форма давления на власть, как сбор подписей под обращением в адрес руководителей всех уровней, включая Президента РФ.

В результате единых коллективных действий органы власти вынуждены были оказывать финансовую помощь для обеспечения своевременной и полной выплаты заработной платы.

Но добытое действиями членов Профсоюза и его Центрального комитета вскоре опять исчезало. Итак, непрерывно, циклично от протестных действий к порядку, а от него снова к дискомфорту труда и жизни. Так, в 2001 году работники образования замыкали таблицу уровней оплаты труда в стране. Обучающиеся и обучаемые страдали от отсутствия самого необходимого для организации учебного процесса.

Голос Профсоюза работников народного образования и науки РФ звучал в Генеральной прокуратуре, Верховном и Конституционных судах страны. Вопросы об улучшении положения вузовских преподавателей, совершенствования системы образования в России поднимались как в ходе переписки, так и в ходе личного общения лидеров профсоюза с Президентом России, руководителями Правительства РФ и других федеральных ведомств.

По многим вопросам защиты прав и интересов работников образования ЦК Профсоюза и Министерство образования России имеют в течение последних лет единую позицию.

Многогранный опыт выработал механизм регулирования трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений - трипартизм - на базе прав и ответственности участвующих сторон.

Учитывая, что государство берет на себя все меньше обязательств по установлению прав и социальных гарантий для работников, в том числе и бюджетной сферы, передавая решение важнейших социально-трудовых вопросов непосредственно сторонам трудовых отношений - работодателю и работникам, профсоюзу приходится кардинальным образом пересматривать отношение к процедуре заключения и содержанию коллективных договоров, региональных и территориальных соглашений и социальному партнерству в отрасли.

Социально-трудовая защита работников имеет надежное правовое обеспечение и закреплена в кодексе законов о труде (КЗоТ), а

с 2002 года в Трудовом кодексе (ТК). Правовые нормы Кодекса исходят из гуманных отношений к работникам, в единстве формируют их права и обязанности. Применение этих норм на практике становится главным в деятельности профсоюза. Поэтому степень выполнения работодателем норм КЗоТ (ТК) и поведение профкома, его реакция на возникшие ситуации - важнейший фактор влияния на климат, атмосферу в коллективе, на соотношение явных и неявных норм, ценностей корпоративной культуры.

Трудовым кодексом РФ (далее - Кодекс) установлен особый статус коллективного договора и соглашения как правовых актов, которыми осуществляется договорное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 1 Кодекса). В этих актах социального партнерства закрепляются обязательные нормативные положения, вытекающие из законов и иных нормативных правовых актов, а также устанавливаются более благоприятные для работников условия труда, льготы и преимущества по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретный пример. Отраслевое тарифное соглашение по учреждениям образования на 2004-2006 гг., заключенное 26.12.03, предусматривает основы введения корпоративной тарифной сетки при расчете заработной платы, вопросы ипотеки при приобретении жилья, а также реальные вопросы по организации труда и организации отдыха работников отрасли.

Тем самым обеспечивается реализация основного принципа договорного регулирования (статья 9 Кодекса), согласно которому коллективные договоры, соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, а если такие условия включены, то они не могут применяться.

Существенно важным является то, что Кодекс закрепил обязанность заключения коллективного договора в случае, если проявлена инициатива в его заключении на согласованных сторонами условиях с соблюдением установленного порядка.

Аналогичный механизм, по нашему мнению, должен определяться сторонами при ведении коллективных переговоров по заключению соглашений разных уровней.

Кодексом законодательно признана роль колдоговорного регулирования в качестве функции организации и управления учреждением (статья 52 Кодекса) как одна из основных форм участия работников в управлении организацией.

При этом следует иметь в виду, что интересы работников на уровне конкретной организации (образовательного учреждения) по вопросам осуществления различных форм социального партнерства, предусмотренных статьей 27 Кодекса, представляют первичная профсоюзная организация, которой отдается приоритет в представительстве, или иные представители, избираемые работниками. Необходимо учитывать также, что все вопросы, связанные с представительством работников на локальном уровне, определяются в порядке, установленном Кодексом.

Представителями работников в социальном партнерстве на уровне соглашений в соответствии со статьей 29 Кодекса являются только соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций профсоюзов.

Интересы работодателей при заключении соглашений согласно статье 33 Кодекса, по общему правилу, представляют соответствующие объединения работодателей, которые создаются в форме некоммерческой организации, объединяющей на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 года).

Вместе с тем, статьей 34 Кодекса предусматривается, что представлять работодателей, являющихся бюджетными организациями, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Статьей 35 Кодекса установлено, что соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

Следовательно, по нашему мнению, возможны два направления развития социального партнерства на уровне соглашений в отрасли, которые обладают определенными преимуществами в зависимости от степени развития автономии тех или иных типов образовательных учреждений.

Первое – когда создаются объединения работодателей, которые наряду с органами исполнительной власти и органами местного самоуправления являются стороной трехстороннего соглашения. И второе – когда при заключении соглашений будет только две стороны: профсоюз и органы исполнительной власти, органы местного самоуправления. Второе направление более применимо на практике.

В бюджетной сфере в любом случае стороной соглашений в обязательном порядке должны выступать соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления.

В настоящее время на согласовании в Минтруде и Минюсте России находится проект постановления Правительства РФ о внесении дополнений и изменений в Положение о Министерстве образования РФ (проект подготовлен ЦК Профсоюза и Минобразованием России), касающихся полномочий Минобразования России заключать отраслевые и межотраслевые соглашения.

Нельзя не затронуть вопрос об ответственности сторон социального партнерства.

Следует иметь в виду, что ответственность сторон социального партнерства определена в статьях 54 и 55 Кодекса (глава 9 Кодекса). Однако при применении этих норм необходимо учитывать, что данные положения об ответственности носят отсылочный характер, т.е. для их реализации требуется применение другого федерального закона, а именно Кодекса РФ об административных правонарушениях, который введен в действие с 1 июля 2002 года.

Так, в соответствии со статьями 5.28 (уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения

либо нарушение установленного срока их заключения), 5.29 (непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения), 5.30 (необоснованный отказ в заключении коллективного договора, соглашения), 5.31 (нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению) административную ответственность в виде штрафа несут только работодатели или лица, его представляющие, а ответственность представителей работников не установлена.

В августе 2003 года в соответствии с планом-графиком, утвержденным Профсоюзом и Минобразованием России, профсоюзной стороной подготовлен первый вариант проекта Отраслевого соглашения на 2004-2006 гг. с учетом предложений, поступивших из органов управления образованием субъектов Российской Федерации. Налицо нормальный правовой процесс взаимодействия социальных партнеров на уровне одной из ведущих отраслей, объединяющей почти 1/12 часть работоспособного населения Российской Федерации и определяющей образованность общества и его будущее.

Однако, в условиях рынка, в реальной жизни существуют противоборствующие стороны, каждая из которых защищает свои социально-экономические интересы. Поэтому только сочетание социального партнерства с коллективными, массовыми, протестными действиями, организованными профсоюзом, приносит результат, и то на время, так как государство, работодатели не отступают от приобретенного ими статуса нарушителей закона. Это неминуемо приводит к попыткам выйти из правового поля, определенного соответствующими законами Российской Федерации. Именно поэтому понадобилось социологическое исследование ситуации с выполнением работодателем Трудового кодекса и соглашений различных уровней.

Рис. 26.

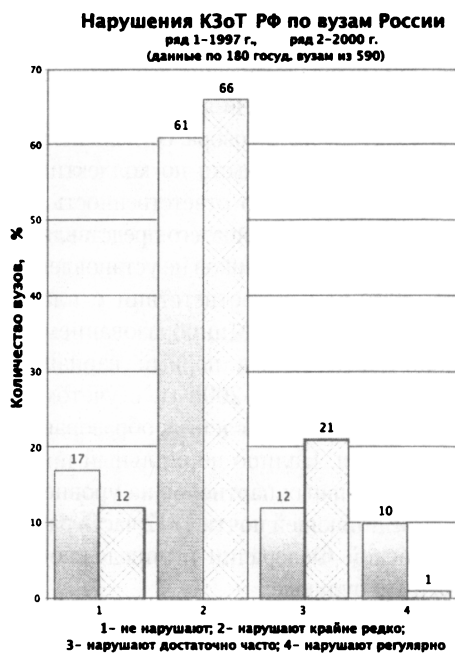
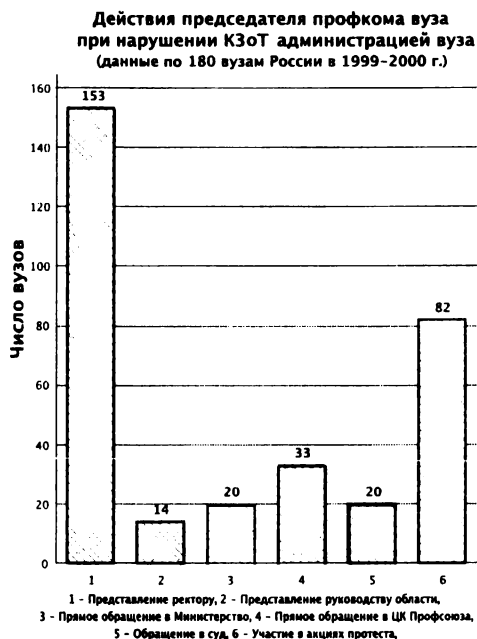


Рис. 27.



Рис. 28.



Исследование показало, что в вузах страны КЗоТ нарушают крайне редко 66% работодателей, нарушают достаточно часто 21%, регулярно - 1% и только 12% выполняют Кодекс законов о труде в полном объеме (Рис. 26).

В Уральском федеральном округе соответственно 72% - редко, 16% - часто, 3% - регулярно нарушают и выполняют только 9% работодателей в вузах. За три года с 1998 по 2000 гг. уменьшилась доля вузов в России (с 17 до 12%), в которых администрация не нарушала КЗоТ, правда, уменьшилось и число вузов, где администрация нарушала КЗоТ регулярно (Рис. 27).

В действиях председателя профсоюзной организации вуза в период с 1998 по 2000 гг. при нарушении работодателем Кодекса законов о труде сохранились тенденции решать вопросы прямыми переговорами с администрацией вуза (около 85% респондентов), что свидетельствует, по крайней мере, о существовании социального партнерства в вузе. В то же время резко выросло число обращений в Минобразование России (до

12%), в ЦК отраслевого профсоюза (18%), а каждый десятый председатель профкома вуза обращается в суд. Более 40% респондентов подтвердили, что работники вузов участвуют в акциях протеста. В этих вузах видимо не создали условий для реального социального партнерства (Рис. 28).

Не лучше обстоят дела с охраной труда и техникой безопасности. Международная организация труда (МОТ) оценивает ситуацию с охраной труда в учреждениях образования Российской Федерации как сложную, условия труда, как несоответствующие общепринятым требованиям МОТ.

Данные опросов 1997 и 2000 гг. по выполнению соглашений по охране труда и технике безопасности в высших учебных заведениях России подтверждают выводы МОТ.

Таблица 5

Оценка выполнения соглашения по охране труда в вузах РФ

Степень выполнения, %	1997 г.	2000 г.
Выполняется полностью	25	29
Выполняется частично	51	51
Не выполняется	10	20
Затрудняюсь с ответом	14	0

Ситуация с охраной труда в большинстве вузов крайне опасна – это антигуманное, безответственное отношение к работникам и студентам образовательных учреждений.

Руководство отдельных вузов «забывает» важнейшую ценность: охрана и безопасность труда способствует идентификации личных интересов работников с интересами вуза. И наоборот, если охраной труда пренебрегают, то идет разрушение жизненного трудового пространства, идет отчуждение работника.

Сильная корпоративная культура – инструмент организатора коллектива, умение поднимать общественное мнение вокруг негативных проблем организации труда. У корпоративной культуры стойкие законы интегратора. Значит, в вузах, где не выполняются соглашения по охране труда, корпоративная культура не входит в представление руководителя.

Таким образом, важнейшие нормы корпоративной культуры, связанные с трудом как общественным явлением и процессом, постепенно утрачиваются. Работодатели находят все новые и новые

пути по нахождению «лазеек» в Законах РФ для ужесточения эксплуатации работников наемного труда, в том числе и в сфере образования. Поэтому практика и процедуры защиты работников становятся многообразнее и обогащают корпоративную культуру.

В качестве примера можно представить ситуации в УрФО. На майской встрече 2003 года в полпредстве Уральского федерального округа с представителями профсоюзных организаций и Министерства труда и социальной защиты населения России было отмечено, что разрешить конфликты с работодателем может только вмешательство государства. Только оно может изменить статьи Трудового Кодекса России в направлении облегчения условий труда и жизни работников и повышения требовательности к работодателям. По российскому законодательству администрация вправе не платить заработную плату работникам, когда они объявили забастовку. В результате выигрывает работодатель, а не каждый работник.

Лакмусовой бумажкой уровня развития профсоюзной корпоративной культуры является выполнение центральными и территориальными органами уставных задач и задач по социально-экономической защите интересов работников отрасли.

Рис. 29. Оценка выполнения уставных задач ЦК Профсоюза
ряд 1 - выполнены полностью, ряд 2 - выполнены частично, ряд 3 - не выполнены

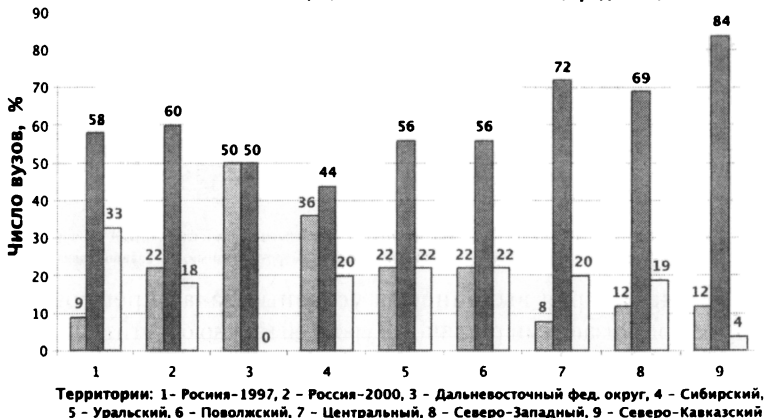


Рис. 30. Оценка выполнения уставных задач обкомом (рескомом)
ряд 1 - выполнены полностью, ряд 2 - выполнены частично, ряд 3 - не выполнены

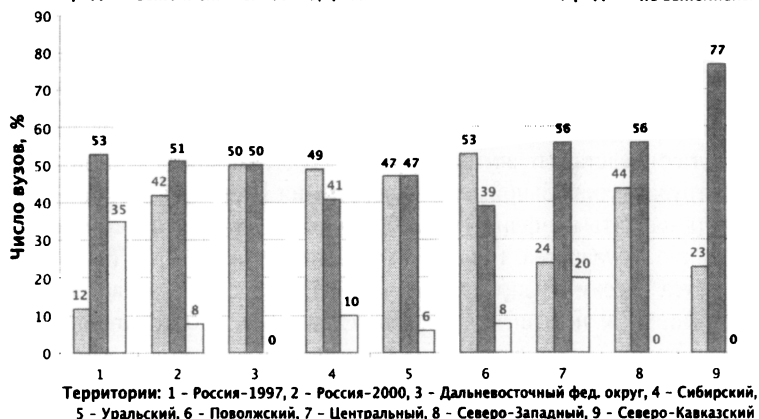
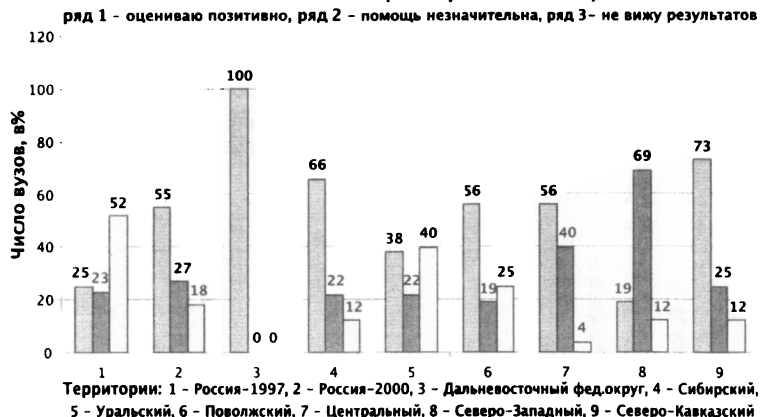


Рис. 31. Оценка деятельности ЦК Профсоюза по защите социально-экономических интересов работников отрасли
ряд 1 - оцениваю позитивно, ряд 2 - помощь незначительна, ряд 3 - не вижу результатов



Анализируя выполнения уставных задач профсоюзными организациями различных уровней можно отметить:

По ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ (Рис 29):

- по-прежнему остается высоким процент респондентов (20%), оценивающих негативно выполнение ЦК Профсоюза

своих уставных задач, причем этот процент колеблется в пределах 18-22 процента для всех федеральных округов, однако начало реализации кадровых и информационных программ на уровне ЦК Профсоюза привело к увеличению процента вузов, оценивающих положительно деятельность ЦК Профсоюза по выполнению Уставных задач - с 67 до 82%.

По обкомам, рескомам, крайкомам профсоюза (Рис. 30)

Ситуация в 2001 году улучшилась по сравнению с 1997 годом, но от 6 до 20% оценили деятельность обкомов в этом направлении отрицательно.

Наиболее положительную оценку деятельности территориальных комитетов дают в Дальневосточном, Уральском, Поволжском, Северо-Западном и Северо-Кавказском федеральных округах.

По профкомам вузов (Рис. 25) ситуация полностью коррелирует с данными по обкомам (рескомам) профсоюза в федеральных округах.

Обращает на себя внимание критичное отношение к своей деятельности и уставной деятельности профкомов председателей профсоюзных организаций вузов.

Данные по оценке выполнения задач по защите социально-экономических интересов работников отрасли профсоюзными организациями различных уровней носят подобный характер:

- по ЦК Профсоюза (Рис. 31) активная работа по защите социально-экономических интересов работников отрасли на уровне ЦК Профсоюза привела к увеличению процента вузов, оценивающих положительно деятельность ЦК Профсоюза в этом направлении с 25 до 55%. Причем вышеуказанная тенденция наблюдается во всех федеральных округах.

- по Обкомам, рескомам, крайкомам Профсоюза работа по защите социально-экономических интересов работников отрасли на региональном уровне привела к увеличению процента вузов, оценивающих положительно деятельность обкомов (рескомов) в этом направлении с 39 до 68%. Причем вышеуказанная тенденция наблюдается во всех федеральных округах.

«Подлинным зеркалом нашего образа мыслей является наша жизнь» (М. де Монтень) [57]. В каждом вузе профсоюзная жизнь схожа и различна и многогранна. Профсоюзные организации вузов Урала при поддержке ЦК отраслевого профсоюза и созданного Координационного Совета выбрали наиболее верный путь поиска выхода из труднейшей ситуации – путь обобщения живой практики профорганизаций и их руководителей на совещаниях - семинарах. За исходную точку бралась конкретность.

Конкретная ситуация и аспект ее анализа подсказывает, какой именно фактор в данном случае следует принять в качестве доминанты общественного состояния и общественного процесса [24]. Ответ был найден: фактор знаний, профессионализма, единства личности и работы, фактор оптимального взаимодействия с внешней средой, с федеральными, региональными административными институтами, профессиональное видение изменчивости, овладение новыми технологиями управления профсоюзом и его ячейками.

Сначала исследовалась на различных этапах существующая система управления отраслевым профсоюзом и профорганизациями вузов, а затем конструировался процесс выработки решений, рекомендаций по ее изменению и совершенствованию. Это находило свое отражение в выходе на отраслевой и региональный уровни, в толике вклада в подготовку различных законопроектов, принятых Государственной Думой законов: об образовании, о профсоюзах, о соглашениях и договорах. После принятия этих законов стало возможным проводить изменения самого профсоюза и его внешней среды. Вступление профсоюза в договорные отношения означало научиться в соответствии с ними жить и взаимодействовать с государством, наймодателями, администрацией разного уровня. Это то новое, без овладения которым существование и развитие профсоюза стало невозможным. Новое сразу, назавтра, не работает. Для выполнения принятых законов нужна огромная подготовительная работа. Стремительное проникновение новых информационных технологий в высшую школу, в профсоюзную деятельность формирует новое сообщество людей с новыми элементами корпоративной культуры. Развертывается борьба нового со старым в понимании и примене-

нии к стратегическому управлению вузом, профсоюзом. Связанные договорными отношениями в едином процессе исполнения, субъекты рабочих заданий (профсоюз – администрация вузов) не могут в ряде случаев эффективно взаимодействовать в силу разного видения элементов корпоративной культуры, разрыва ее целостности.

В вузах более «дремучих» стороны договорных отношений не проявили готовности даже в новом тысячелетии к выполнению договорных отношений, а в некоторых вузах договоры не замечают. Государство еще не способно выполнять свою основную роль – обеспечивать соблюдение законов всеми субъектами общества.

Важнейшая сфера деятельности профсоюза - труд - не имеет еще оптимальных результатов, качество работы не является еще заботой каждого члена профсоюза.

Профсоюзная корпоративная культура в вузах обладает определенными общими чертами, вытекающими из статусов высшей школы, профсоюза, из способа восприятия окружающего мира через удовлетворение потребностей в здоровье, зарплате, занятости и т.п. Различия обусловлены степенью изменения организационной структуры и отношений, разнообразием членов профсоюза и их мотиваций, имиджем организации, представлениями руководства, системой профсоюзного образования кадров и, как следствие, изменением у них профессионального видения, владения самой профсоюзной работой, ее качеством. В каждой профорганизации свой набор сильных и слабых сторон корпоративной культуры, различия и в степени сохранности целостности корпоративной культуры.

ЦК отраслевого профсоюза, Координационный Совет помогают профсоюзным организациям вузов. Обучающий процесс шел на совещаниях-семинарах через круглые столы, деловые игры: по внутрисоюзной работе, по оптимизации деятельности профсоюзов, по работе председателя профкома, по организации деятельности первичной профсоюзной организации, по формам и методам работы с профактивом, по коллективному договору в вузе, по мотивам профсоюзного членства и т.п.

Конкретный пример развития такой корпоративной культуры профсоюзной организации одного из крупнейших вузов

России Уральского государственного технического университета - УПИ – взаимное влияние корпоративной культуры вуза и профкома сотрудников УГТУ-УПИ.

Что же характерно для работы профсоюзной организации этого передового вуза?

Короткая справка на 01.01.2003 года.

- Профсоюзная организация сотрудников объединяет 4500 членов профсоюза при общей численности работающих 5200.

- Количество профсоюзных бюро подразделений 24.

- Из них 5 профсоюзных организаций работают при учреждениях, имеющих самостоятельный баланс УГТУ-УПИ, ЭПК, ИПК, КП, МБТ.

- На профком выходят 8 профсоюзных групп филиалов УГТУ-УПИ, расположенных в городах Каменск-Уральском, Первоуральске, Серове, Ирбите, Краснотурьинске, Алапаевске, Верхней Салде.

В состав профсоюзной организации входят представители следующих профессиональных групп: преподаватели и сотрудники УГТУ-УПИ, работники производственных подразделений, работники ДДУ, работники малых предприятий и институтов при УГТУ-УПИ, обучающиеся – аспиранты, военнослужащие, поддерживающие организацию финансами, неработающие пенсионеры.

В 1994 году были заявлены основные приоритеты в работе профкома - это

«Зарплата, Здоровье, Занятость». Именно для их реализации создавались и совершенствовались программы и подпрограммы работы профкома, а на их основе строилась внутрисоюзная работа.

Базой для реализации вышеуказанных программ были:

- кадровая политика;
- системная работа по сохранению профсоюзного членства;
- финансовая политика;
- прямая и обратная связь с членами профсоюза;
- реализация принципа социального партнерства.

Работа профкома проводилась с учетом специфики каждой профессиональной группы.

Социальный фон работы профсоюзной организации

- расчетливое социальное партнерство со стороны руководителей учреждений, где работают члены профсоюза;
- мнение руководителей университета, что профком это – сторонняя организация с собственными финансами;
- низкая заработная плата и слабая социальная защищенность работников подразделений.

В этой связи, при решении ряда вопросов неизбежна конфронтация с работодателем, но важна грань, до которой можно идти (принцип «худой мир лучше доброй ссоры» ставился во главу угла на данном этапе).

Профком старался также придерживаться второго основного принципа социального партнерства: необходимо не только ставить вопрос, но и предлагать варианты его решения.

Итак, по направлению «Зарботная плата»

Размер заработной платы, в основном, зависит от Правительства РФ и работы вышестоящих профсоюзных организаций.

Рассмотрим лишь действия профкома сотрудников, которые позволяют регулировать и в некоторой степени повышать реальные доходы работников.

Это:

1. Программы: фонд социальной защиты и материальная помощь.

Выплаты от 15 до 18% бюджета профкома в год. Этот процент удерживаем уже 6 лет. В 2001 выплачено около 200 тысяч рублей.

2. Работа производственного отдела профкома по подготовке и согласованию положений УГТУ по заработной плате, внебюджетным средствам, включение соответствующих положений в колдоговор.

3. Работа по повышению заработной платы за счет фондов потребления. Для этой цели профком взял в оперативное управление два детских и один оздоровительный лагерь.

Результат: за 2001 год из фондов потребления члены профсоюза получили дотацию около 1,2 миллиона рублей, причем доля соцстра-

ха (через УГТУ) составила 450 тыс. рублей, доля собственно УГТУ 100 тыс. рублей, прямые средства профкома 160 тыс. руб. и за счет финансово-хозяйственной деятельности профкома еще почти 500 тыс. рублей. Услугами в 2001 году воспользовались около 800 членов профсоюза, т.е. в среднем они получили добавку к заработной плате из фондов потребления по 1500 рублей на человека только по программе здоровье. Для сравнения в 2000 году 1000 человек по 1800 руб., в 1999 году 950 по 1570 рублей, причем доля государства (бюджет соцстраха и из бюджета работодателя) неуклонно снижается.

Подводя итог работы профкома в этом направлении, можно отметить серьезный прорыв в использовании внебюджетных средств, к которому профорганизация шла шесть лет: заработная плата ректора увязана на заработную плату преподавателя определенным соотношением и введены ограничения на выплаты заработной платы из внебюджетных средств среднему управленческому звену.

Таким образом, профком сотрудников сделал еще один шаг к началу реализации принципа продажи рабочей силы.

В рабочих подразделениях (ЭПК) и других институтах (ИПК) введены: коэффициенты трудового участия в ЭПК, введенные в контракты дополнительные выплаты преподавателям в зависимости от эффективности набора слушателей в ИПК.

В университете тоже предпринята попытка, пока как эксперимент, по финансовой поддержке аспирантов и молодых преподавателей, профессорско - преподавательского состава.

По направлению «Здоровье»

1. Работа по улучшению условий труда. Заявленный профкомом принцип «приближение условий труда к условиям, оговоренным МОТ», реализуется шаг за шагом.

1.1. Это системная работа комиссии профкома по охране труда, технике безопасности и промышленной экологии и ее уполномоченных представителей на кафедрах и факультетах.

1.2. Это использование по максимуму соглашения по охране труда и коллективного договора и плана мероприятий хозяйственных служб по улучшению условий труда.

В реализации программы участвуют все: от профорга и ведущего кафедрой до председателей профбюро, членов комиссий профкома и руководства хозяйственных служб.

Главный результат – снижение травматизма и уменьшение коэффициента тяжести.

1.3. Это использование действующего в университете принципа соревновательности, в том числе и в вопросах охраны труда.

Занял первое место в университетском рейтинге – получи призовые деньги.

1.4. Это использование системы локальных соглашений, приложений к КД факультетского уровня, что позволяет поднять ответственность всех звеньев и использовать систему многоканального финансирования (учреждение – подразделение - спонсоры).

Следующая подпрограмма по направлению «Здоровье».

2. Диагностики и профилактика заболеваемости.

2.1. Периодические профессиональные осмотры сотрудников, как мужчин, так и женщин: маммологические и урологические обследования.

2.2. Лечебные процедуры: массажи, санирование полости рта в основном за счет подразделений и бассейны за счет профкома.

2.3. В рабочих подразделениях осуществляется обслуживание коллектива в больнице № 18, диспансеризация, тренажерные залы.

3. Наличие системы детских и спортивно-оздоровительных лагерей.

4. Наличие магистральных договоров с санаториями Усть-Качка, Обуховский и «Ди-Луч» (Анапа).

Результат – самая низкая заболеваемость по региону на 100 человек как среди взрослых, так и среди детей.

Подводя итоги работы в этом направлении необходимо заметить, что работает система: профком - председатель профбюро (члены профбюро) - председатель профгруппы - член профсоюза в тесном контакте с администраторами всех звеньев.

По направлению «Занятость». Сюда включается переподготовка и переобучение персонала, соблюдение законодательства в вопросах сокращения численности и штата сотрудников УГТУ-УПИ, ЭПК, ИПК, КП и других учреждений.

Ни для кого не секрет, что на вузе (УГТУ-УПИ) пытались провести эксперимент по 100% реализации Постановления №600 Правительства РФ «Об экономии бюджетных средств» от 22 июня 1998 года. Сокращению подлежало свыше 900 сотрудников УГТУ, в т.ч. более 300 преподавателей.

Действия профкома сотрудников:

- 23 приказа опротестовано;
- использован прямой канал получения информации через ЦК Профсоюза и доступ на сайт Минобразования России для получения министерских документов и инструкций, позволяющих найти необходимые документы противостоять данным деяниям.
- Проводились системные переговоры с администрацией УГТУ-УПИ (ректором и руководителями среднего звена).

Итог. **Из 900 планируемых для увольнения сотрудников уволено всего 16 человек**, из них часть ушла на пенсию, а оставшиеся - прошли переобучение по смежным востребованным профессиям и были трудоустроены. **Эта схема заложена в коллективном договоре.**

Как же это удалось:

- сработала управленческая связка профком - профорг кафедры;
- сработала информационная программа профкома. Информационная деятельность с использованием прямых документов из Минобразования России и ЦК Профсоюза и доведение этих документов до коллектива.

Ну и, конечно, кадры, их профессионализм и системная работа на факультетах: члены президиума профкома, члены комиссий по труду и заработной плате, правовой и производственной.

Интересными являются подходы профкома УГТУ-УПИ к внутрисоюзной работе по программам:

- кадровая;
- информационная;
- ветераны;
- сохранение культурных традиций.

Кадровая программа.

С 1994 года в профкоме существует программа «Кадры», направленная на решение следующих задач:

- обучающая;
- профессиональное совершенство;
- обмен опытом;
- наработки перспективных идей и выработка решений.

Это трехступенчатая система учебы как штатных, так и внештатных профсоюзных работников.

Первый уровень

- Учеба внутри вуза согласно плану профкома.
- Учеба по вопросам ликвидации юридической безграмотности и профессионального совершенствования.

Участники: профорги кафедр, председатели и члены профбюро, а в ряде случаев, особенно для решения задачи по ликвидации юридической безграмотности, приглашаются работники среднего управленческого звена.

Оптимальное время 1,5-3,0 часа.

Периодичность 1 раз в месяц.

Преподаватели: члены профкома, внешние специалисты по направлениям, в том числе из администрации вуза, обкома профсоюза и т.д.

Выездная учеба по вопросам профессионального совершенствования и наработки перспективных идей и выработки решений (например, разработка колдового ра).).

Участники: профорги кафедр, председатели и члены профбюро.

Оптимальное время 2-2,5 дня.

Периодичность 1-2 раза в год.

Преподаватели: члены профкома, внешние специалисты по направлениям, в том числе из администрации вуза, обкома профсоюза и т.д.

Учеба на факультете повышения квалификации для повышения профессионального уровня с выдачей соответствующего удостоверения.

Участники: члены профсоюза, профорги кафедр, председатели и члены профбюро.

Программа на 40 часов. Периодичность 1 раз в год.

Преподаватели социологии, психологии сотрудники ФПК.

Второй уровень.

Учеба вне вуза (областной и региональный уровень).

Согласно плану вышестоящих организаций:

Выездная учеба по вопросам профессионального совершенствования под эгидой Свердловского обкома профсоюза

Участники: председатель и заместитель председателя профкома.

Выездная учеба по вопросам профессионального совершенствования под эгидой Свердловского обкома профсоюза и Координационного Совета председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона.

Участники: председатель и заместитель председателя профкома.

Выездная учеба по вопросам профессионального совершенствования для бухгалтеров под эгидой налоговой инспекции и ряда фондов.

Участники: главный бухгалтер и бухгалтер профкома.

Третий уровень.

Учеба вне вуза (уровень ЦК и международный).

Согласно планам вышестоящих организаций

Выездная учеба по вопросам профессионального совершенствования, обмена опытом и повышения квалификации под эгидой центрального комитета Профсоюза.

Участники: председатель и заместитель председателя профкома, главный бухгалтер.

При подготовке учебы любого уровня необходима системность работы, серьезное методическое и финансовое обеспечение.

Информационная программа .

Базовый принцип: «Кто владеет информацией, тот владеет миром».

Реализация данной программы позволяет повышать информационную культуру и уровень информированности активистов и членов профсоюза.

С 1991 года началось выполнение данной программы:

- Выпуск сборника «Профсоюзные вести» (21 сборник).
- Выпуск приложения к газете «За индустриальные кадры» и специальные номера газеты ЗИК. Периодичность 1-2 раза в год.

- Введение информационных технологий в практику работы профкома.

- Наличие компьютеров 5 (по принципу: по одному на каждого из работников профкома + один компьютер).

- Наличие электронной почты с 1992 года.

- Доступ в систему Internet с 1997 года.

- Наличие бухгалтерской электронной библиотеки.

- Наличие системы «Консультант. Проф.».

- Наличие системы электронной почты профком - факультеты, профком - кафедры.

- Использование системы информационных центральных стендов и стендов профбюро подразделений, а в ряде случаев и профгрупп для распространения информации.

- Наличие и постоянное расширение фондов библиотеки профкома и совершенствование системы доступа к ней членов профсоюза.

- Использование бюллетеня Свердловского обкома профсоюза.

- Выпуск и использование книги со статусом «профсоюзный учебник» и вручение ее практически всем профсоюзным активистам.

- Наличии минитипографии (за три года напечатано свыше 12 тысяч копий).

При реализации вышеуказанных программ наметились ряд проблем.

- Финансовая.

- Нехватка времени на самообразование.

- Проблема общественников, т.е. у них не всегда хватает времени на полномасштабное ознакомление с информацией и, наконец, их материальная заинтересованность.

В завершение две смыкающиеся программы «Сохранение культурных традиций» и «Программа «Ветераны».

Эти программы в значительной степени способствуют повышению имиджа профсоюзной организации.

«Государство, разрушающее памятники, забывающее стариков и детей, лишено права на существование» – это принцип, которому профком сотрудников следовал, следует и будет следовать впредь.

Что сделано?

- Выпущен четырехтомник «Люди. Годы» [38, 40, 58, 59].
- Восстановлены имена, фотографии и биографии трех незаслуженно забытых ректоров.

- Восстановлены имена и фотографии всех председателей профкома сотрудников УГТУ-УПИ и практически всех председателей профкомов студентов.

- На факультетах началась работа по написанию истории факультетов и кафедр при активном участии председателей профбюро и профоргов кафедр (выпущено около 20 книг).

- Воссоздаются музейные уголки на факультетах и в рабочих подразделениях.

- Ветераны получили в подарок от профкома 4 книги об истории УГТУ-УПИ.

- Работает адресная система поддержки ветеранов финансово, продуктами, морально.

- На учете в профорганизации состоит 569 неработающих пенсионеров, и они не намерены прерывать связь с нашим Профсоюзом.

При реализации данных программ также существуют проблемы.

- Главная финансовая.
- Вторая, по мнению председателей профбюро, где взять столько моральных сил, чтобы поддержать людей в возрасте и с минимальными средствами к существованию.

Устойчивость существования любой организации определяют в том числе и ее финансовая независимость, наращивание профсоюзного бюджета и финансовая политика и ее составные части: делопроизводство и контроль за перечислением членских взносов.

Это вопрос, за который персонально отвечает председатель профсоюзной организации, и здесь очень важна роль лидера.

Основные моменты:

- Необходимость наращивания резервных средств, коммерческая деятельность.

- Создание страховочного фонда на случай забастовки.

- Непрерывный контроль за объемом поступающих средств

- Анализ объема и эффективности перечисления членских взносов по всем учреждениям и определение приоритетов в работе с профсоюзным членством.

- Анализ работы бухгалтерии.

- Анализ использования целевых средств (компьютерный).

- Выделение достаточных финансовых ресурсов для организации нормальной системы делопроизводства.

- Контроль за списанием документации.

- Работа с внешними ревизорами и ревизионной комиссией профкома (анализ замечаний, предложений и составление плана их устранения).

Внутрисоюзная работа профкома должна быть подчинена двум приоритетным принципам:

- защищать работников в случае нарушения трудового законодательства;

- представлять коллектив университета на переговорах с администрацией, в т.ч. при продаже рабочей силы, а база для этого: крепкие финансово-устойчивые профсоюз в целом и профком, в частности, обладающие кредитом доверия членов профсоюза и сохраняющие высокий процент профсоюзного членства.

Практически все вышесказанное является фундаментом, на котором формируется профсоюзная корпоративная культура УГТУ-УПИ.

За разработку модели работы профсоюзной организации, ее корпоративной культуры председателю профкома УГТУ-УПИ было присуждено звание «Лидер образования-2003».

Созданное правовое поле взаимодействия государства, работодателя и наемного работника и сегодня оптимально не используется. Зафиксирован своеобразный дефицит воли работодателей, пренебрежение генеральным, отраслевым и территориальным соглашениями при заключении коллективных договоров.

Но, тем не менее, изложенные подходы к формированию корпоративной культуры, ее становление и развитие являются той основой на которой строятся и развиваются цивилизованные отношения работник - работодатель в условиях построения и функционирования рыночных отношений в Российской Федерации.

ПОСЛЕСЛОВИЕ

Исследование вскрыло истоки и фундамент, на которых происходит становление и динамика корпоративной культуры в учреждениях высшего профессионального образования России и в их профсоюзных организациях.

Авторам удалось выделить внешние и внутренние факторы, определяющие корпоративную культуру вуза и ее составляющую корпоративную культуру собственно профсоюзной организации.

Исследование показало взаимодействие и взаимное влияние корпоративных культур вуза и профсоюза, их единство.

Авторы показали с разных точек воздействие профсоюзной корпоративной культуры на жизнь вузовских коллективов по каналам коллективного договора, социальной защиты через социальное партнерство.

Из монографии следует вывод, что управлять корпоративной культурой можно и нужно как процессом, в котором есть своя динамика.

Разносторонне показано значение корпоративной культуры как инструмента управления профсоюзом и вузом через образование и активную деятельность общественной интеллектуальной организации совещаний-семинаров председателей профсоюзных организаций сотрудников и студентов Уральского федерального округа и по его примеру других округов. Совещания обеспечивали более раннее обнаружение и понимание тенденций, укрепляли деловое профсоюзное товарищество, вовлекали и вовлекают в совместную с профсоюзами деятельность государственных деятелей, представителей органов законодательной и исполнительной власти.

В течение последних лет получены данные мониторинга по взаимодействию корпоративных культур вуза и профсоюза, по уменьшению количества нарушений Трудового кодекса РФ во всех федеральных округах Российской Федерации.

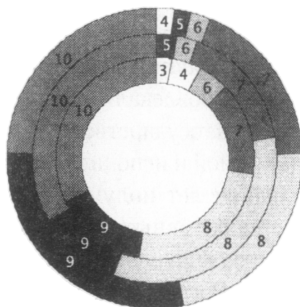
На XII совещании председателей профсоюзных организаций сотрудников и студентов вузов Уральского Федерального округа (февраль 2004 года) принимали участие и член Государственного

совета России Губернатор Курганской области О.А. Богомолов, и Первый заместитель министра Минобразования России А.Ф. Киселев, и Председатель Профсоюза работников народного образования и науки РФ Г.И. Меркулова, которые вели конструктивный диалог с профсоюзным активом округа по дальнейшему совершенствованию системы образования, повышению уровня социального партнерства, выдвигая на первый план социальную ориентированность политики государства и ее направленность на конкретного индивидуума с целью получения сильного вуза, сильной территории и, как следствие, сильного, экономически развитого государства.

На этом фоне четко прослеживается стремление обоих носителей корпоративных культур вуза и профсоюзных организаций совершенствовать знание и управленческий уровень, ставить во главу угла профессионализм во всей системе взаимоотношений на всех уровнях федеральном, региональном и уровне учреждений высшего профессионального образования.

Мониторинг по оценке взаимодействия корпоративных культур вуза и профсоюза наглядно иллюстрируется на Рис. 32.

Рис. 32. Оценка по десятибалльной шкале качества и полезности семинара (ответили от 70 до 80 % респондентов)
 внутреннее кольцо - 1996 год
 среднее кольцо - 2000 год
 внешнее кольцо - 2004 год



Очевидно, если в 1996 году только 40 с небольшим процентов были удовлетворены качеством и полезностью проведения совместных семинаров руководителей областей и профсоюзного актива, то в 2004 году эта цифра приблизилась к 60%.

«Профсоюзы заставляют нас более эффективно осуществлять свои управленческие функции, и я не вижу дальнейшего развития системы управления в Свердловской области без профсоюзов», - неоднократно заявлял председатель Правительства Свердловской области А.П. Воробьев [60]. Именно в этом, на взгляд авторов заключается основной итог становления корпоративной культуры, как на внешнем уровне, так и на уровне вуза.

Построенная в монографии модель взаимодействия корпоративных культур не носит абсолютный характер, но базируется на серьезных исследованиях, проведенных в течение последнего десятилетия во всех регионах и Федеральных округах Российской Федерации, более чем в 300 учреждениях высшего профессионального образования, и поэтому может быть рассмотрена как одна из наиболее реальных и достоверных.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Коган Л. Н. Социология культуры: Учеб. пособие. - Екатеринбург: УрГУ, 1992. - 119 с.
2. Новейший философский словарь /Сост. А. А. Грицанов. - Минск, 1998. - С. 102. (896 с.)
3. Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т. Социология: Курс лекций для технических вузов. – Екатеринбург, 2000. – С. 116-118 (278 с.)
4. Литвинов Б. В. Основы инженерной деятельности: Курс лекций. - Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2000. - 224 с.
5. Томилов В. В. Культура предпринимательства: Учеб. для вузов. - СПб, 2000. - С. 37. (173 с.)
6. Советский энциклопедический словарь/ под ред. А.М. Прохорова - М.: Сов. энцикл., 1980. - 1600 с.
7. Информационные технологии в бизнесе / Пер. с англ. А. Желениченко и др; Под ред. М. Желены и др. - СПб.: Питер, 2002. - 1117 с.
8. Свищев А. В. Проблемы формирования технологий бизнес-знаний современных фирм // Менеджмент в России и за рубежом. - 2003. - N 2. - С. 43-51.
9. ODEN H.W. Managing corporate culture, innovation, and intrapreneurship. - Westport, Conn.; L.: Quorum, 1997. - XIV, 279 p.
10. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: Ключ к успеху в новом тысячелетии / Пер. с англ. Н. Мишаковой. - СПб.: Питер, 2001. - 287 с.
11. Сливак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. - СПб, 2001. – С. 8. (345 с.)
12. Кунде Й. Корпоративная религия: Создание сильной компании с яркой индивидуальностью и корпоративной душой / Пер. с англ. М. Ершовой, Е. Терукова. - СПб: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. - 272 с.
13. Корпоративная культура и корпоративные ценности современной фирмы: международный опыт и российская практика / Д.Л. Стровский, А. С. Франц, Е.В. Пятникова и др. - Екатеринбург, 2003. – С. 23.
14. Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: Социологический аспект. – Ростов н/Д: Ростиздат, 2001. – 384 с.

15. Макеева В. Г. Культура предпринимательства: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 217 с.

16. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство: Построение, эволюция, совершенствование/ Пер. с англ. С. Жильцова, А. Чех; Под ред. В. А. Спивака. - СПб, 2002. - С. 31-32. (335 с.)

17. Корпоративная культура и корпоративные ценности современной фирмы: международный опыт и российская практика / Д.Л. Стровский, А. С. Франц, Е.В. Пятникова и др. - Екатеринбург, 2003. - С. 8.

18. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учеб. пособие для вузов. - М.: ЛОГОС, 2002. - 224 с.

19. Ньюстром Дж.В., Девис К. Организационное поведение. - СПб: Питер, 2000. - С. 36. (448 с.)

20. Клакхон К.К.М. Зеркало для человека: Введение в антропологию / Пер. с англ. под ред. А. А. Панченко. - СПб.: Евразия, 1998. - С. 50. (352 с.)

21. Росс Эшби У. Введение в кибернетику: Пер. с англ. - М.: ИЛ, 1959. - С. 64 (432).

22. На рубеже нового тысячелетия: Материалы круглого стола // Вестник РАН. - 1998. - Т. 68, № 2. - С. 108.

23. Верников Г. Г. Корпоративные информационные системы: не повторяйте пройденных ошибок // Менеджмент в России и за рубежом. - 2003. - N 2. - С. 52-64.

24. Рубцов С. В. Философское и политическое содержание "технократической" культуры организации // Менеджмент в России и за рубежом. - 2003. - N 2. - С. 124-130.

25. Кузьминов Я. Образованис - это гигантский миксер // Известия. - 2003. - 9 авг. - С.3.

26. СТУДЕНТ-95 // Информационно-аналитический отчет по материалам социологического исследования (март – июнь 1995 г.) / Отв. ред. Ю.Р.Вишневский. - Екатеринбург: Полигр. центр АМБ. - 1995. 136 с.

27. СТУДЕНТ-99 // Информационно-аналитический отчет по материалам социологического исследования (март – июнь 1999 г.) / Отв. ред. Ю.Р.Вишневский. - Екатеринбург: Полигр. центр АМБ. - 2003. 140 с.

28. СТУДЕНТ-2003 // Информационно-аналитический отчет по материалам социологического исследования (март – июнь 2003 г.) / Отв. ред. Ю.Р.Вишневский. - Екатеринбург: Полигр. центр АМБ. - 2003. 142 с.

-
29. Лавизина О. В. Некоторые аспекты управления жизненным циклом организации, понимаемой как социальная система // Менеджмент в России и за рубежом. - 2003. - N 5. - С. 47-60.
30. Лесина Л. А. Лидерство как социокультурный феномен: Учеб.-метод. пособие. - Екатеринбург: УГТУ, 2003. - 92 с.
31. Иванов В. В. Я встретил трех гениев // Известия - 2003. - 2 августа - С. 1, 3
32. Устав профсоюза работников народного образования и науки РФ. М., 2000. - 50 с.
33. Бахтин М.М. Вопросы литературы и эстетики. - М., 1975. - 502 с.
34. Баткин Л. М. Итальянские гуманисты: стиль жизни и стиль мышления/Л. М. Баткин; Отв. ред. М. В. Алпатов; АН СССР. - М.: Наука, 1978. - 199 с. - (Из истории мировой культуры).
35. Молл Е.Г. Менеджмент: организационное поведение: Учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 1998. - 160 с.
36. Луман Н. Почему необходима «системная» теория? // Проблемы теоретической социологии / Под ред. А.О. Бороноева.- СПб., 1994.- С. 25-42.
37. Гроув Э. Высокоэффективный менеджмент. - М.: Информационно-издательский дом «Филин», 1996. - 280 с.
38. УГТУ - УПИ. Люди. Годы. Проблемы: Профсоюзная жизнь / Ю.Р. Вишневский, В.Н. Давыдов, Л.Д. Митрофанов и др. ; Отв. ред. Ю.Р. Вишневский; УГТУ проф. организация. - Екатеринбург: УГТУ, 1997. - 576 с.
39. Российский профсоюз работников народного образования и науки: становление. Социальные проблемы и коллективные действия / Отв. ред. А.М. Куцва. М.: Рохос, 2002. - 400 с.
40. УГТУ-УПИ: Люди. Годы. Управление. Вуз и личность: 80-летию Урал. гос. техн. ун-та - УПИ; 80-летию профсоюзной организации УГТУ-УПИ посвящается/ В.Н. Давыдов, Л.Д. Митрофанов, С.В. Рыбаков и др. ; Редкол.: Л.Д. Митрофанов и др. ; М-во образования РФ. Урал. гос. техн. ун-т. Проф. орг. - Екатеринбург: УГТУ, 2001. - 510 с.
41. Рубинштейн М.Ф., Фирстенберг А.Р. Интеллектуальная организация: Пер. с англ. - М.:ИНФРА-М, 2003. - 192 с.
42. Лафта Дж. К. Менеджмент: Учебник. - М.: КноРус, 2002. - 262 с.
43. Мамардашвили М. К. Неизбежность мысли / М. К. Мамардашвили // Человек. - 1999. - N 1. - С. 9-24.
44. Кунде Й. Корпоративная религия: Создание сильной компании с яркой индивидуальностью и корпоративной душой / Пер. с англ.

М. Ершовой, Е. Терукова. - СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. - С. 236.

45. Конвенция МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» № 87 от 09.07.48

46. Конвенция МОТ «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» № 98 от 01.07.49

47. Сильвестров В.В. Культура как предмет теории // Культура. Традиции. Образование. - Вып. 2. - М., 1991. - С. 170.

48. Баткин Л.М. О некоторых условиях культурологического подхода // Античная культура и современная наука. - М., 1985. - С. 304.

49. Конышев В.Ф., Давыдов В.Н., Чегодаева Т.А. Нам 10 лет. - Екатеринбург: Союз, 2002. - 120 с.

50. Лукичев П. Н. Общая теория социальной динамики: основания и начала анализа - Ростов-на-Дону: СКИАПП, 2002. - 307 с.

51. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: Ключ к успеху в новом тысячелетии / Пер. с англ. Н. Мишаковой. - СПб.: Питер, 2001. - С. 271.

52. Материалы IV совещания-семинара председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона./ Под ред. В.Н. Давыдова/ - Екатеринбург: Координационный совет председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона, Изд. дом «Терминал Плюс», 2002. №3(5) - 76 с.

53. Давыдов В.Н., Митрофанов Л.Д. Становление новой роли профсоюза работников народного образования и науки в 1900-е годы// Возрождение России: общество-образование-культура-молодежь. Екатеринбург, 1998, С.30-31

54. Давыдов В.Н., Митрофанов Л.Д. Социальное партнерство в вузе и корпоративная культура// Актуальные проблемы социологии и менеджмента: общество-управление-образование-молодежь-культура. Екатеринбург, 2003. 80 с

55. Александров В.В., Давыдов В.Н., Нечаев Г.И. Особенность и оценка эффективности коллективных договоров вузов Уральского федерального округа// Информационно-справочный бюллетень «Ажур», № 168. Екатеринбург, 2003. 270 с.

56. Материалы XI совещания-семинара председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона// Под ред. В.Ф.Конышева, В.Н. Давыдова. - Екатеринбург: Координационный совет председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона, Изд. дом «Терминал Плюс», 2003. № 7(47).- 92 с.

57. Dictionnaire encyclopedique pour tous. PETIT LAROUSSE EN COULEURS. – Paris: Librairie LAROUSSE, 1983. – 1665 с.

58. УГТУ-УПИ: Люди. Годы. Увлечения. Т. 1: Человек, спорт, природа / П.И. Бартоломей, В.Ф. Богомолов, В.Н. Давыдов и др. ; Урал. гос. техн. ун-т. Профсоюз. орг. - Екатеринбург: Изд-во УГТУ, 2000. - 324 с.

59. УГТУ-УПИ: Люди. Годы. Увлечения. Т. 2: Творческие коллективы I / В. А. Блинов, В. Н. Давыдов, Г. Ф. Дробиз и др.; Урал. гос. техн. ун-т. Профсоюз. орг. - Екатеринбург: УГТУ, 2000. - 440 с.

60. Материалы X совещания-семинара председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона// Под ред. В.Ф.Коньшева, В.Н. Давыдова. – Екатеринбург: Координационный совет председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона, Изд. дом «Терминал Плюс», 2002. №10(41). – 76 с.

Научное издание

Владимир Никифорович Давыдов
Леонид Дмитриевич Митрофанов

**Роль профсоюза в формировании и развитии
корпоративной культуры учреждений высшего
профессионального образования**

Редактор Н.П. Кубыщенко
Компьютерная верстка А.В. Шолин

ИД №06263 от 12.11 2001

Подписано в печать 24.03.2004 Формат 60х84 1/16.
Бумага типографская. Офсетная печать. Усл. печ. л. 19
Уч. – изд. л. 17,7. Тираж 500 Заказ 548 Цена «С»

Редакционно-издательский отдел ГОУ ВПО УГТУ-УПИ
620002, Екатеринбург, Мира, 19
Типография ОАО «Полиграфист»
Екатеринбург, ул.Тургенева, 22

